

î«ñÑ^{1/2}¿ ¿
1/4ÑÔ«ñÙ
Ò»Óáó^{1/2}Ñ¡¿´
»ÑÓß«¡á^{1/2}«^{1/4} (6)

VISIT...

LANZAROTE
Caliente.COM

ГЛАВА 11. КЕЙС-ТЕСТ — НОВАЯ МЕТОДИКА ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА УПРАВЛЕНЦЕВ

Ключевые понятия главы: метод кейсов, конкретные учебные ситуации, тестирование, прогностическая валидность, креативность управленца, «знаниевый» компонент компетенции, «опытный» компонент компетенции, трансформационное лидерство, кейс-тест, диагностическая функция кейс-теста, развивающая функция кейс-теста

Метод кейсов, или, как у нас пишут, конкретных учебных ситуаций, повсеместно завоевывает все большую популярность. Он используется и при обучении менеджеров, и при их оценке, и при отборе кадров. Но, как показывает опыт, есть определенные трудности в распространении этого, на первый взгляд, необычайно перспективного инструмента. Первая трудность связана с недостаточной операциональностью имеющихся в распоряжении кейсов. Пару лет назад Национальный Фонд подготовки управленческих кадров России выпустил объемный двухтомник кейсов «Российский менеджмент», базирующийся в основном на отечественном опыте. Казалось бы, бери и используй. Однако, не все так гладко. Анализ опубликованных кейсов показал, что в двухтомнике в основном представлены две крайности: это либо очень длинные, страниц по 15 — 20, изложения производственных ситуаций, изучение которых требует не одного часа напряженной работы, либо короткие, на 1,5 — 3 страницы учебные задачи для групповой работы, как правило, имеющие отдаленное сходство с реальностью. Кроме того, длинные кейсы имеют одно правильное решение. Соответственно, результат работы с длинным кейсом однозначен — либо менеджер решает кейс правильно, либо — нет, несмотря на несколько часов изучения. Нет промежуточного контроля и дифференцированной оценки сделанных логических шагов и проявленных умений. И поэтому трудно сказать, какова причина неверного решения.

В то же время психологи десятилетиями разрабатывали стандартные тесты для диагностики личностных черт и способностей, в которых достигли определенных успехов в объяснении причин неудачного результата испытуемого. Но практика показала, что прогностическая *валидность* тестов, т.е. уровень предсказания на основе теста успешной работы,

невысока. И невысока из-за слабой связи тестового материала с практическими профессиональными задачами. К тому же учить менеджеров успешному исполнению своей деятельности с помощью тестов невозможно.

Недостатки обоих подходов к оценке и обучению в настоящее время успешно преодолеваются в отечественной практике. Нам известны успешные разработки Центра «Гуманитарные технологии» при факультете психологии МГУ (руководитель проф. А.Г. Шмелев), компании SHL (директор Ю.Ю. Шипков), группы разработчиков под руководством проф. Н.И. Конюхова.

В данной главе мы предлагаем свой подход к перспективной задаче интеграции преимуществ кейса и теста. В результате нашей экспериментальной разработки можно говорить о новом классе психолого-дидактических инструментов, о «Кейс-тестах». Кейс-тест — это методика оценки и развития потенциала профессионала, сочетающая в себе преимущества и преодолевающая недостатки традиционных кейсов и тестов. Особенность нашего подхода состоит в том, чтобы, во-первых, предложить испытуемым решать кейс *структурированно*, т.е. сначала выдвинуть гипотезы, объясняющие, почему ситуация развивается так, а не иначе, затем описать методы проверки своих гипотез и только после этого предлагать способы управленческого воздействия на ситуацию и ее участников. Соответственно, мы предлагаем отделить друг от друга проявления разных компетенции управленца: его креативные возможности, его методическую оснащенность и его опыт управленческих воздействий. Не исключено, что при таком методическом приеме окажется, что сходные общие результаты в решении кейса опираются на разные конфигурации компетенции менеджера. Одни более креативны, чем опытные; другие — совершенно не креативны, но благодаря большому жизненному опыту с легкостью решают сложные психологические проблемы; третьи успешно справляются с кейс-тестом за счет отличной методической подготовки. Такой результат оценки намного более дифференцирован и точен. Он уже сам по себе мог бы использоваться как основа для кадрового решения. Усовершенствованные таким образом кейсы получили бы определенные преимущества даже по сравнению с популярным ныне методом Центра оценки. Мы обладали бы более объективными основаниями для принятия кадровых решений, чем нынешние методики, основанные на экспертной оценке. Таким образом, кейс-тест будет отличаться от обычных кейсов,

во-первых, большей применимостью к ним критериев валидности и надежности, а во-вторых, более глубокой дифференцируемостью осуществляемой оценки. В отличие от тестов кейс-тест будет обладать высоким сходством с той деятельностью, на оценку которой он направлен, и дополнительной *развивающей функцией*. На последней стоит остановиться подробнее. Довольно мало тестов, которые претендовали бы на развивающий эффект. Однако, в кейс-тесте он предусмотрен, поскольку в процессе выполнения менеджер знакомится с более прогрессивной техникой анализа ситуации и принятия решения, а после индивидуального выполнения и его оценки может идти групповое обсуждение и принятие взвешенного группового решения. Каждый участник вправе обсудить свои предложения, самостоятельно сравнить итоговое групповое решение со своим первоначальным, осознать недостатки своей точки зрения. Иначе говоря, в итоговом варианте кейс-тест разворачивается сначала как индивидуальная, а затем групповая методика. Оценка может раздельно осуществляться по каждой из стадий работы с кейс-тестом.

Поскольку первый вариант кейс-теста ориентирован на выявление креативности менеджеров как их важной черты, следует привлечь к рассмотрению некоторые модели креативности. В относительно новом исследовании, развивающем популярную концепцию трансформационного лидерства (Burns, 1974; Tracey J.B. & Hinkin T.H., 1998; см. Главу 1) и базирующемся на факторном анализе, выявлено, что лидерство может быть оценено в пространстве трех факторов:

1. «Нетривиальность решений»;
2. «Забота» о последователях;
3. «Видение» будущего.

По крайней мере два из трех указанных факторов имеют непосредственное отношение к креативности. Именно поэтому нам представляется чрезвычайно важным выделить эту составляющую из общего процесса принятия управленческого решения и разработать методику ее оценки, так сказать, в «чистом виде».

Методика разработки кейс-теста

Разработка проходила в два этапа с интервалом в год. Сначала исследовалась внутренняя структура кейс-теста, особенности решения кейсов группой испытуемых, выделение наиболее валидных параметров оценки. Через год удалось воспроизвести процедуру кейс-теста на другой группе испытуемых с целью определения его надежности. Основная

процедура оценки была едина и состояла в том, что испытуемым предлагалось решать учебные случаи (кейсы) из практической деятельности (см. Приложения 1 и 2).

Первый этап разработки

Методика состояла из пяти стадий.

На ***первой стадии*** его участники проходили подготовку к решению проблемы. Осуществлялись психологическая и коммуникативная подготовка участников, происходило формирование двух рабочих групп. Участники были обеспечены необходимой информацией, была разъяснена логика, процедуры и правила игрового цикла. Происходило знакомство с инструментарием, предлагаемым для решения задач.

На ***второй стадии*** — диагностической — участники выявляли характеристики проблем, задач, ситуаций, представленных в кейсах, систематизировали информацию о действующих лицах ситуаций. Происходил первичный анализ поступков персонажей, как самих «ключевых фигур», так и непосредственного их окружения.

На ***третьей стадии*** — стадии решения кейса — участники осуществляли «прогнозирование» по отдельным аспектам случая с попытками обоснования собственного мнения.

На ***четвертой стадии*** формировался так называемый «Полный сценарий» случая, когда отдельные проекты его участников сводились экспериментатором в общий для подведения предварительных итогов, выявления предпочтений и нахождения суммарных показателей. При этом отмечались необходимые планируемые изменения и инновации как при работе с анализом ситуации (проектный процесс), так и непосредственно во время принятия решений при ведении случая.

На ***пятой стадии*** анализировался общий ход игры с целью закрепления полученных положительных результатов и навыков для использования их в повседневной практике управления.

Организаторы, разработчики и сами участники игрового цикла получали индивидуальную и групповую обратную связь. Формулировались вновь выявленные проблемы и определялись роли всех участников в их разрешении. Таким образом, игровой цикл был завершен.

Перед тем, как сосредоточить внимание непосредственно на эмпирической части нашего исследования, отметим ряд характерных черт игровых креативных упражнений, проводившихся непосредственно перед работой с кейсом.

Во-первых, такие упражнения направлены на развитие воображения как главного компонента творческого мышления.

Во-вторых, упражнения по развитию воображения выполняются по специально разработанным алгоритмам в соответствии с требованиями системно-функционального подхода, что создает, помимо развивающего еще и обучающий эффект.

В-третьих, для таких упражнений характерно наличие системы проблемных ситуаций на выявление противоречий. Решение этих проблем осуществляется по алгоритму решения проблемных ситуаций. В результате подобных упражнений у слушателей формируются навыки творческого мышления, применимого во всех диапазонах, а креативность (способность к творчеству) имеет общую основу независимо от сферы деятельности и, наработанная на одном материале, может быть перенесена на другой материал, что особенно важно в профессиональной деятельности и в работе, для которой свойственен фрагментарно-ситуативный характер.

Испытуемые

В исследовании участвовали 23 слушателя факультета социального менеджмента и социальной работы Московской высшей школы социальных и экономических наук в возрасте от 23 до 35 лет. Все испытуемые имели высшее образование — шестеро мужчин и семнадцать женщин.

Экспериментальный материал

Теперь обратимся конкретно к кейсам, предложенным участникам эксперимента. В задачу испытуемых входило структурирование предполагаемой работы со случаем в определенной последовательности:

- знакомство с кейсом;
- выдвижение максимально возможного количества потенциальных гипотез относительно событий, изложенных в кейсе;
- предложение наибольшего количества потенциальных методов проверки выдвинутых гипотез;
- определение релевантных интервенций, путей вмешательства социального работника при решении проблемы, содержащейся в кейсе.

Первая процедура

Первая процедура обследования проводилась в два периода: с 16 часов 00 минут до 16 часов 40 минут и с 16 часов 50 минут до 17 часов 30 минут. Всего в ней приняли участие 22 человека. Использовался Кейс 1. «Жильцов» (см. Приложение 1).

Испытуемые были разделены на 2 группы, контрольную и экспериментальную. В экспериментальной группе непосредственной работе с первым случаем предшествовало проведение креативного упражнения «Деревья». Членам группы (10 человек) было предложено найти максимально возможное количество следствий ирреальной гипотезы: «Если бы деревья на Земле были высотой в 3 километра, то...». Участники эксперимента, образовав полукруг, приводили самые разнообразные последствия этого предположения. Упражнение проводилось в течение 10 минут.

Затем участники индивидуально ознакомились с кейсом и заданием, которое им необходимо было выполнить:

- перечислить как можно больше гипотез, объясняющих поведение Михаила Семеновича Жильцова и его родственников;
- к каждой гипотезе предложить последовательность действий для ее проверки;
- перечислить меры, которые может предпринять семья совместно с социальными работниками для изменения ситуации.

Подлинная причина событий, описанных в кейсе, — старческое слабоумие (сенильная деменция) М.С. Жильцова — студентам не была сообщена.

В контрольной группе из 12 человек работа со случаем проходила аналогично, с той же последовательностью заданий, за исключением того факта, что перед непосредственным знакомством с кейсом проведение креативного упражнения отсутствовало.

Участники эксперимента выдвинули в общей сложности 31 различную гипотезу, среди которых наиболее часто встречающимися предположениями причин ситуации, представленной в кейсе, были:

- «последствия профессиональной деятельности Жильцова» — 9 человек;
- «психические нарушения» — 8 человек;
- «ощущение Жильцовым своей ненужности» — 7 человек;
- «кризис пожилого возраста» — 7 человек;
- «желание своим поведением вернуть в семью дочь» — 7 человек;
- «провоцирующее поведение жены» — 7 человек;
- «соматическое заболевание» — 5 человек;
- «алкоголизм» — 4 человека.

Среди методов проверки обоснованности своих предположений (возможных методов диагностики) студенты выделили следующие:

- проведение медицинского/психического обследования Жильцова — 18 человек;
- метод беседы (с родственниками — 16 человек; с Жильцовым лично — 14 человек; с его женой — 12 человек; с его бывшими коллегами — 5 человек);
- метод сбора и анализа документов — 6 человек;
- метод наблюдения — 3 человека;
- метод опроса соседей — 2 человека.

В группе предлагаемых способов осуществления вмешательства в ситуацию социальным работником преобладали такие, как:

- помещение Жильцова в стационар, медикаментозная помощь — 13 человек;
- индивидуальное консультирование — 8 человек;
- семейный тренинг — 6 человек;
- развод — 3 человека.

Необходимо отметить, что в группе, проведению инновационной игры в которой предшествовало упражнение на развитие креативности, наблюдались неожиданные и нестандартные для такой ситуации ответы, например были сделаны следующие предположения и возможные перспективы для изменения ситуации к лучшему:

- «это модель «созависимой» семьи»;
- «у Жильцова присутствуют садо-мазохистические наклонности»;
- «возможное объединение семей решит эти проблемы».

В таблице 1 мы приводим детальные результаты эксперимента с первым случаем; в ней определено количество выдвинутых каждым слушателем гипотез, методов проверки, а также предложенных интервенций в каждой из групп; подсчитаны суммарные и средние показатели.

Затем с целью определения связи между полученными данными мы определили коэффициент корреляции. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 1

Результаты предполагаемой работы со случаем, структурированные по экспериментальной и контрольной группам

Дата проведения — 29 февраля 2000 года
«Жильцов»

Кейс 1.

--	--	--	--	--	--

Количество предложенных интервью					
--	--	--	--	--	--

Экспериментальная группа (с предварительным креативным упражнением)
 Время проведения: 16.00 — 16.40

а-бв	Екатерина				
е-з	Екатерина				
и-р	Оксана				
о-а	Ольга				
у-н	Мира				
а-б	Роман				
-ин	Владимир				
в-о	Анна				
е-з	Александр				
-и	Марина				
Σ	= 392				
Σ ср.	= 39200				

Контрольная группа (без предварительного креативного упражнения)
 Время проведения: 16.50 — 17.30

а-б	Анна				
а-б	Андрей				
ж-я	Юлианна				
о-й	Екатерина				
о-б	Патьяна				
р-а	Валентина				
е-з	Алиса				
и-б	Ольга				
и-а	Алиса				
о-а	Олеся				
е-а	Наталья				
и-е	Елена				
Σ	= 36257				
Σ ср.	= 3625708				

ВСЕГО по контрольной и экспериментальной группам:					
Σ общ. = 89289					
Σ ср. общ. = 8928914					

Таблица 2
 Значения коэффициентов корреляции
 Кейс 1. «Жильцов»

134				
Количество предложенных				

интервенций					
1	1				
Количество гипотез					
- 0,022	2				
Количество методов проверки					
- 0,007	3				
Количество предлагаемых интервенций					
004689	4				
Сумма Предложений					

Как видно из таблицы 2, коэффициент корреляции между количеством предложенных гипотез и количеством методов их проверки не является значимым, он равен $-0,022$. Коэффициент корреляции между количеством гипотез и количеством предложенных вмешательств также незначим: он составляет $-0,007$. Можно сделать следующее предположение: такой результат свидетельствует о том, что заданные параметры (количество гипотез, методов их проверки и предлагаемых интервенций) — изначально могут не находиться во взаимосвязи. Применительно к нашему исследованию можно сказать, что люди, различаясь степенью своей креативности, знаний и опыта, могут генерировать слишком большое число гипотез и при этом ограничиться минимумом методов их проверки и путей вмешательства в ситуацию (таблица 1, По-ва Юлия). Напротив, ситуация для человека может быть знакома теоретически или практически, и в силу того, что у него уже имеется профессиональный опыт, он может, используя свои знания, умения и навыки, привести в ответе на вопросы к кейсу приемы для стабилизации ситуации. При этом выработка гипотез может представлять для него определенные затруднения (таблица 1, Ви-ар Оксана, Пи-на Лариса).

Кроме того, на наш взгляд, количество выдвигаемых версий происходящего может быть детерминировано спецификой предложенного случая либо прямо и слишком, на первый взгляд, бросающейся в глаза степенью «активности» действий в кейсе отдельных персонажей и т.д. — в связи с чем в своей работе мы использовали кейсы, приблизительно одинаковые по динамичности и напряженности описываемых в них событий.

Анализируя результаты корреляционного анализа, нельзя исключать и тот факт, что свое влияние оказала и новизна

выполняемого студентами задания.

Генерирование гипотез происходящего, определение мотивов поведения, методов проверки предположений и способов вмешательства в ход событий представляют собой отдельные этапы, компоненты предлагаемой нами методики определения инновационного потенциала будущих специалистов по социальной работе. Таким образом, можно предположить, что *отдельных* таких шагов для комплексной оценки инновационного потенциала испытуемых было недостаточно. Для того чтобы иметь более прочные основания судить об этом потенциале с определенной степенью уверенности, необходимо принимать во внимание результаты всех трех этапов диагностики.

Достаточно высокие значения коэффициента корреляции наблюдаются между количеством методов проверки и *суммой* предложений, а также между количеством предложенных интервенций и суммой предложений — 0,629 и 0,683 соответственно. Коэффициент значимости в данных случаях составляет 0,002 и даже 0,000 соответственно.

Результат первого исследования означает, что предлагаемая методика одновременно и на разных этапах выявляет различные аспекты профессионально значимых качеств. Итак, основной вывод первого этапа исследования состоит в необходимости проведения всех трех этапов диагностики.

Вторая процедура

Вторая процедура исследования (Кейс 2. «Крайнев») проводилась в два периода: с 16 часов 00 минут до 16 часов 35 минут и с 16 часов 45 минут до 17 часов 20 минут. Всего в нем приняли участие 21 человек.

Необходимо отметить, что состав испытуемых, принимавших участие во втором исследовании, по объективным причинам расходился с составом испытуемых в первой процедуре, был не одним и тем же. Нам пришлось учесть это при подведении общих итогов эксперимента, когда для дальнейших подсчетов коэффициентов корреляции были отобраны только те испытуемые (17 человек), которые принимали участие в обоих экспериментах. Ниже мы рассмотрим этот вопрос подробнее.

В отличие от первого исследования, во втором креативное упражнение предшествовало проведению возможной работы со случаем у второй подгруппы испытуемых, а первая подгруппа приступила к работе со случаем сразу, без этого упражнения.

Участникам эксперимента предлагалось:

- перечислить как можно больше гипотез, объясняющих поведение Владимира Савельевича Крайнева, его родственников и знакомых;

- к каждой гипотезе предложить последовательность действий для ее проверки;

- перечислить меры, которые может предпринять семья совместно с социальными работниками для изменения ситуации.

В экспериментальной группе из 10 человек, как это уже было отмечено, проведению предполагаемой работы с кейсом предшествовало небольшое упражнение на развитие креативности.

В контрольной группе из 11 человек работа со случаем велась без предварительного проведения креативного упражнения.

Всего участники эксперимента выдвинули 32 различные гипотезы. Ниже мы приводим как отдельные предположения, так и предположения, завоевавшие наибольшее предпочтение:

- «Анна Юрьевна предпринимает различные махинации с целью завладения жилой площадью В.С. Крайнева» — 19 человек;

- «Крайнев нуждается в опеке и заботе» (имелось в виду не обязательно только со стороны семьи) — 12 человек;

- «это — любовь» — 10 человек;

- «недостаток внимания со стороны семьи» — 6 человек;

- «родственники хотят «подстраховаться» — 5 человек;

- «одиночество Крайнева» — 4 человека;

- «недееспособность» — 3 человека;

- «обида на родственников» — 3 человека;

- «Крайневу нужна моральная поддержка» — 2 человека;

- «семья не считается с мнением Крайнева, морально игнорирует его» — 2 человека;

- «родственникам важно мнение окружающих» — 1 человек;

- «семья не в состоянии заботиться о пожилom человеке» — 1 человек;

- «дети ощущают реальную ответственность за своего отца» — 1 человек.

Необходимо отметить, что во время анализа второго кейса испытуемые позволили себе взглянуть на ситуацию более широко, не заикливаясь на главном персонаже, поэтому в качестве субъектов, чьи мотивы обсуждались, фигурируют дети

Крайнева, его жена, сама Анна Юрьевна. Присутствует и морально-этическая окраска в трактовке событий — так, например, 1 человек считает, что дети не могут простить отцу предательства матери. Таким образом, мы отмечаем большее разнообразие среди высказанных испытуемыми гипотез.

К основным из приемлемых в данной ситуации методов проверки обоснованности своих гипотез испытуемые отнесли следующие:

- проведение медицинского обследования Крайнева — 13 человек;
- психиатрической экспертизы — 1 человек;
- метод беседы (с семьей — 14 человек; с Анной Юрьевной — 10 человек; с родственниками — 8 человек; с врачом — 4 человека; с юристом — 2 человека);
- интервью с Крайневым — 8 человек;
- обследование материально-жилищных условий Анны Юрьевны — 8 человек;
- метод сбора и анализа документов — 5 человек;
- психологическое консультирование — 5 человек;
- наблюдение — 2 человека;
- обследование материально-жилищных условий детей — 2 человека.

Среди мер, направленных на стабилизацию и разрешение проблемной ситуации, испытуемые отметили:

- дальнейшее оказание психологической и психотерапевтической помощи семье — 5 человек;
- оказание юридической помощи — 5 человек;
- составление В.С. Крайневым завещания — 5 человек;
- официальная регистрация отношений Владимира Савельевича и Анны Юрьевны с заключением между ними брачного договора — 5 человек;
- официальная регистрация отношений Владимира Савельевича и Анны Юрьевны без заключения брачного договора — 4 человека;
- помещение Крайнева в стационар, медицинское обследование — 3 человека;
- попытка примирения родственников — 3 человека;
- оформление опекунов Крайнева детьми — 3 человека;
- консолидация родственников и их интересов — 1 человек;
- Крайнев переезжает к Анне Юрьевне — 1 человек;
- наем новой сиделки — 1 человек.

Таблица 3

Результаты предполагаемой работы со случаем,

структурированные по экспериментальной и контрольной группам

Дата проведения — 28 марта 2000 года

Кейс

2. «Крайнев»

Количество интервью	имя				
предварительного					
интервью					

Контрольная группа (без предварительного креативного упражнения)
человек (факт.)

Время проведения: 16.45 — 17.20

ал-ва	Екатерина				
е-ва	Екатерина				
изар	Оксана				
ы-ская	Ольга вновь				
о-ва	Ольга				
ул-на	Мира	ОТСУТСТВОВАЛИ			
аз-ов	Роман				
ы-н	Владимир				
вова	Анна				
ев	Александр				
е-овский	Конст.				
нов					
к-вич	Марина вновь				
р-на	Марина				
Σ = 6					
Σ от = 3					

Экспериментальная группа (с предварительным креативным упражнением)
10 человек (факт.)

Время проведения: 16.00 — 16.35

р-усь	Иванна	ОТСУТСТВОВАЛА			
е-в.А	Евгений вновь				
а-вов	Артур				
ж-ян	Юзанна				
ол-ца	Екатерина				
о-севич	Латьяна				
р-а.Т	Гьяна				
е-ева	Лариса	ОТСУТСТВОВАЛИ			
и-нова	Ольга				
и-на	Лариса				
о-за	Юлия				
е-ов	Наталья				
и-сн	Елена				
Σ = 8					

$\Sigma_{\text{ср}} = 4200$				
	ВСЕГО по контрольной и экспериментальной группам:			
$\Sigma_{\text{общ}} =$ $= 866$				
$\Sigma_{\text{ср общ}} =$ $= 4289$				

В таблице 3 мы приводим результаты предполагаемой работы участников эксперимента со вторым случаем; в ней определено количество выдвинутых каждым испытуемым гипотез, методов проверки, а также предложенных вмешательств в ситуацию в двух группах; подсчитаны суммарные и средние показатели.

Затем с целью определения связи между полученными данными мы определили коэффициент корреляции. Результаты представлены в таблице 4.

Таблица 4
Значения коэффициентов корреляции
Кейс 2. «Крайнев»

24 Количество предложенных интервенций				
11 Количество гипотез				
0,507 Количество методов проверки				
0,3168 Количество предлагаемых интервенций				
0,8233 Сумма предложений				

При проведении сравнения таблицы 4 и таблицы 2 можно заметить, что коэффициент корреляции между такими показателями, как количество гипотез и количество методов их проверки составляет 0,507 (после незначимого показателя, равного – 0,022 по предварительным итогам первого исследования). Значительно возросли показатели коэффициентов корреляции каждого из коррелируемых параметров с суммой предложений: для количества гипотез $k =$

0,738; для количества методов проверки $k = 0,821$; для количества предлагаемых интервенций $k = 0,681$. Коэффициенты значимости в этих случаях составляют 0,000; 0,000 и 0,001 соответственно.

Общие результаты первого этапа разработки кейс-теста

Как было уже отмечено нами ранее, в конечном итоге, для обработки были взяты результаты предполагаемой работы со случаем только семнадцать участников эксперимента (первая группа — 8 человек, вторая группа — 9 человек) — тех, кто принимал участие в обоих этапах его проведения (см. таблицы 5 и 7). Списки слушателей в этих таблицах построены в порядке убывания суммарных показателей (Сумма предложений).

Таблица 5

(Сводная). Результаты предполагаемой работы со случаем

Дата проведения — 29 февраля 2000 года.

Время проведения: 16.00 — 17.30

Кейс 1. «Жильцов»

Кол-во, имя предполагаемого интервенций				
Кол-во Екатерина				
Белва Екатерина				
Сезнов Наталья				
Шенев Елена				
Джановианна				
Пина Тариса				
Кова Ольга				
Ува Анна				
Фев Александр				
Ярина Марина				
Гаров Артур				
Белва Екатерина				
Кович Татьяна				
Кра Татьяна				
Тин Владимир				
Пова Юлия				
Витар Оксана				
Всего по контрольной и экспериментальной группам:				
Σ общ. = 310				
Σ ср общ. = 4,954				

Условные обозначения:



- Группа без предварительного креативного упражнения.
- Группа с предварительным креативным упражнением



Таблица 6 представляет собой те же результаты работы с первым случаем, но взятые отдельно по группам:

Таблица 6

Результаты предполагаемой работы со случаем, структурированные по экспериментальной и контрольной группам

Дата проведения — 29 февраля 2000 года

Кейс I. «Жильцов»

Экспериментальная группа (с предварительным креативным упражнением) — 8 чел.				
Время проведения: 16.00 — 16.40				
Балева Екатерина				
Безва Екатерина				
Визар Оксана				
Кова Ольга				
Т-ин Владимир				
Уюова Анна				
Ф-в Александр				
Я-на Марина				
Σ = 100				
Σ стр. = 1260				

Экспериментальная группа (с предварительным креативным упражнением) — 8 чел.

Время проведения: 16.00 — 16.40

Балева Екатерина				
Безва Екатерина				
Визар Оксана				
Кова Ольга				
Т-ин Владимир				
Уюова Анна				
Ф-в Александр				
Я-на Марина				
Σ = 100				
Σ стр. = 1260				

Контрольная группа (без предварительного креативного упражнения) —

Время проведения: 16.50 — 17.30

Галов Александр				
Дж-ян Юзанна				
Козцев Екатерина				
Кол-ви Татьяна				
Кра Т-ьяна				
Пю-на Мариса				
По-ва Юлия				
Сезнов Наталья				
Ш-енко Елена				
Σ = 120				

№ гр. = 13783				
ВСЕГО по контрольной и экспериментальной группам:				
№ общ. = 240				
№ общ. = 13965				

Так, по результатам первой процедуры эксперимента (Кейс 1), группа испытуемых из 8 человек предложила в сумме 37 гипотез, 31 метод для их дальнейшей проверки и 32 пути возможного «вмешательства» в ситуацию. Группа испытуемых из 9 человек предложила 47 гипотез, 43 метода их проверки и 30 релевантных интервенций. Всего же сумма различных предложений составила 100 и 120, а в среднем — 12,50 и 13,33 соответственно.

После того как были подведены итоги ответов семнадцати испытуемых на вопросы ко второму кейсу, мы получили следующие результаты, представленные в таблице 7:

Таблица 7

Результаты предполагаемой работы со случаем

Дата проведения — 28 марта 2000 года.

Время проведения: 16.00 — 17.20

Кейс 2. «Крайнев»

Количество, имя фамилия и отчество интервенций				
Ф-цев 82 Екатерина				
О-ва 62 Ольга				
Б-ва 6 Екатерина				
Ф-ев 19 Александр				
Би-енко 60 Елена				
Б-ова 41 Анна				
Ги-ина 2 Париса				
Ж-ряб 20 Сюзанна				
Он-ев 41 Татьяна				
Ю-ва 2 Екатерина				
А-ров 2 Игорь				
Е-нов 31 Наталья				
Г-н 34 Владимир				
С-ва 40 Юлия				
И-ар 2 Ксана				
И-а 4 Татьяна				
И-на 6 Марина				

ВСЕГО по контрольной и экспериментальной группам:

№ общ. = 8312				

--	--	--	--

Условные обозначения:

Группа без предварительного креативного упражнения



Группа с предварительным креативным упражнением



В результате второй процедуры эксперимента (Кейс 2) группа испытуемых из 8 человек выдвинула 42 гипотезы с 33 методами их дальнейшей проверки, предложив 27 вариантов влияния на ход событий. Группа испытуемых из 9 человек сочла возможным предложить 41 гипотезу, 40 методов проверки и 29 путей воздействия на ситуацию, описанную в кейсе. В итоге сумма различных предложений составила 102 и 110 соответственно.

В таблице 8 представлены те же результаты работы со вторым случаем, но отдельно по группам.

При обработке результатов первого этапа разработки были произведены вычисления коэффициентов корреляции и коэффициентов значимости заданных параметров при работе с двумя кейсами (Приложения 1 и 2). Сводные значения коэффициентов корреляции приведены в таблице 9; коэффициентов их значимости — в таблице 10.

Как видно из таблицы 9, наименьшие положительные и даже незначимые показатели коэффициентов корреляции наблюдаются между количеством гипотез (Кейс 1) и всеми остальными семью параметрами. Так, например, коэффициент корреляции между количеством гипотез (Кейс 1) и количествами предлагаемых интервенций в двух случаях составляет $k = -0,276$ и $k = -0,228$ соответственно.

Вероятнее всего, связь между этими параметрами незначительна, а проведение креативного упражнения, предшествующего воображаемой работе со случаем, не оказало ощутимого позитивного эффекта на количество гипотез, предложенных в результате анализа оцениваемой ситуации.

Показатель «количество гипотез во втором случае» неплохо коррелирует с показателем «количество методов проверки» в обоих случаях: так, в первом кейсе мы имеем $k = 0,532$, а во втором кейсе $k = 0,561$.

Лучше всего коррелируют суммарные показатели предлагаемых вариантов (графы 4 и 8), что объясняется присутствием прямо пропорциональной зависимости между значением слагаемого и значением суммы. Так, как видно из

таблицы 3, при определении коэффициента корреляции между суммой предложений и количеством методов проверки гипотез или количеством предлагаемых интервенций в первом случае, результат получается весьма значимым: 0,697 и 0,633 соответственно. Аналогично выглядит ситуация и во втором случае в ситуации с корреляцией итогового числа предложений и отдельно входящих в него показателей. Значения коэффициента корреляции составляют 0,755 (с количеством гипотез во втором кейсе); 0,835 (с количеством методов проверки) и 0,685 (с количеством предлагаемых интервенций).

Таблица 8

**Результаты предполагаемой работы со случаем,
структурированные по экспериментальной и контрольной
группам**

Дата проведения — 28 марта 2000 года

Кейс 2. «Крайнев»

Фамилия, имя, отчество интервьюируемых интервьюируемых				
Контрольная группа (без предварительного креативного упражнения) — 8 человек				
Время проведения: 16.45 — 17.20				
Бал-ваз Екатерина				
Бел-ваз Екатерина				
Виз-ар Оксана				
Кол-ва Ольга				
Т-ин Владимир				
Убова Анна				
Фел-ев Александр				
Ярина Марина				
$\Sigma = 432$				
$\Sigma_{ср} = 54$				
Экспериментальная группа (с предварительным креативным упражнением) — 9 человек				
Время проведения: 16.00 — 16.35				
Гадов Артур				
Дж-ян Юлианна				
Кол-ца Екатерина				
Кол-евич Татьяна				
Кра-ва Татьяна				
Пю-на Париса				
По-ва Юлия				

Кол-во предлагаемых интервенций	2
Сумма предложений	0,00018

[illegible]

Несмотря на методические ухищрения за период работы со случаем, по времени составлявшем около 45 минут, испытуемые выдавали стабильное число предложений в каждом из этапов работы. В среднем оно равнялось 12 – 13 и не изменялось от замены стимульного кейса. Количество вариантов по первому этапу в среднем равнялось 4 – 5, по второму — 4 – 5; по третьему 3 – 4. Эти показатели могут быть признаны средними по выборке. В дальнейшем они могут использоваться как базовые показатели потрем компетенциям: уровню креативности, методическим знаниям и опыту работы.

Второй этап разработки.

Проверка надежности

Через год после описанной выше серии исследований нам удалось повторить ее общую схему на новой группе испытуемых, состоящей из 18 человек. При этом одна подгруппа из 6 испытуемых решала кейс 1, а другая, состоящая из 12 человек — кейс 2. Результаты исследования приведены в таблице 11. Цель повторного измерения состояла в проверке того, насколько воспроизводятся результаты диагностики по предложенной выше методике. Если бы мы получили соотношения количества ответов по каждому из этапов решений, качественно отличающиеся от прошлых годовых результатов, возникли бы обоснованные сомнения в правомерности использования разрабатываемой процедуры оценки.

Для большей наглядности мы совместили основные прошлогодние и новые результаты в единой таблице. Результаты двух обследований мы приводим в таблице 12.

Обсуждение результатов

Чтобы избежать сложных статистических выкладок, для анализа полученных результатов мы использовали графический метод анализа. На диаграмме 1 изображены пять кривых,

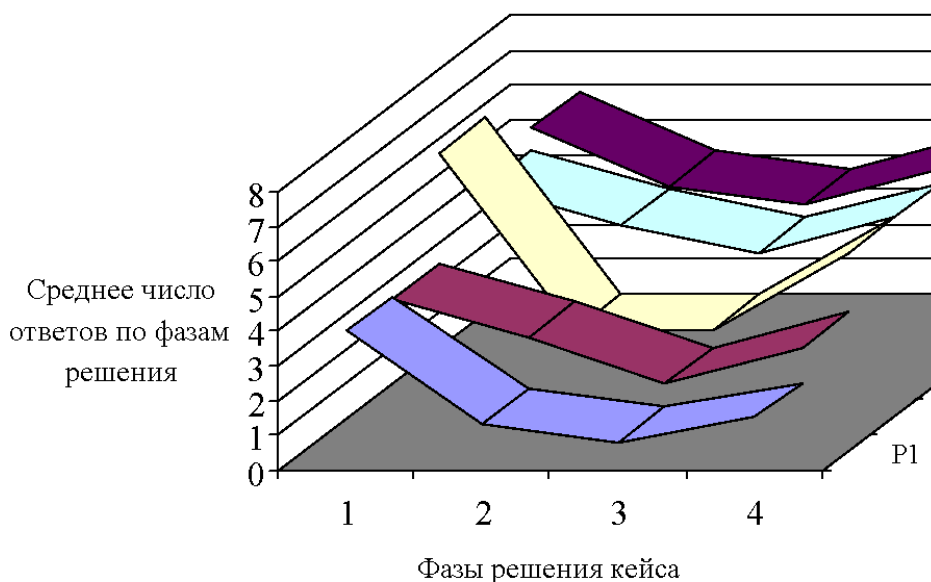
Таблица 11

Таблица 11

Таблица 12

Таблица 12

№	Средний балл	Класс	Средний балл	Класс	Средний балл	Класс
1	4,0	пол назад				
2	5,0	пол спустя				
3	4,0	пол назад				
4	3,0	пол спустя				
Среднее	4,0					



***Диаграмма 1. Профили ответов по трем
фазам решения кейсов
Итоги исследования***

Анализируя полученную диаграмму, можно видеть, что практически все кривые имеют сходную конфигурацию. Самый высокий показатель на первой фазе решения — при выдвижении гипотез, а затем постепенное снижение числа предложений. Исключение составляет лишь одна точка на всех четырех кривых — число способов интервенции в кейсе 1 (измерение год спустя). В этой же кривой среднее число гипотез также превышает показатели всех других групп. Это может быть объяснено более солидной креативностью группы испытуемых и большим опытом их работы. В остальном можно с уверенностью сказать, что предложенная методика подтвердила свою высокую надежность. Кроме того, удалось скорректировать базовые показатели числа ответов. В соответствии с интегральными данными, зачетными могут считаться показатели по предложенным диагностическим кейсам: общее число предложений — 14, гипотез — 6, методов проверки — 4, способов интервенции — 4. Одновременно

можно заключить, что оба кейса отличаются друг от друга незначительно и могут использоваться как взаимозаменяемые формы А и Б. Их совместное использование в значительной степени «развязывает руки» практикам, так как позволяет фиксировать компетентность менеджеров перед каким-либо мероприятием или тренингом и после него и тем самым фиксировать влияние мероприятия, в частности, на креативность и психологическую компетентность менеджеров. Кроме того, становится возможным неоднократное измерение компетентности и креативности у одного человека, так как нивелируется фактор знакомости материала кейса.

Заключительные комментарии

Описанная методика кейс-теста позволяет выявить некоторый «профиль» профессиональных способностей и компетенции управленца. В нашем случае, принимая во внимание триаду «гипотезы — методы — интервенции», необходимо рассматривать эту методику как связку креативных, «знаниевых» и «опытных» компонентов компетенции специалиста. Это происходит потому, что, например, генерировать большое количество идей может человек с высоким уровнем креативности, а для того чтобы осуществлять разнообразные и полноценные вмешательства в ситуацию, одной только креативности недостаточно. Необходимо быть социально, юридически и психологически компетентным, иметь достоверные представления [1] о «подводных камнях» житейских ситуаций.

Предложенная методика адекватно моделирует цикл действий, которые должен предпринять управленец при реагировании на проблемную ситуацию и при осуществлении управленческой интервенции.

Кейсы находят широкое распространение в менеджменте, медицине, юриспруденции, управлении персоналом. Кейсов очень много, они разнообразны, однако стандартизации оценки работы со случаем уделяется недостаточно внимания. Нет точных индикаторов, которые бы определяли, что «плохо», а что «хорошо» при работе с кейсом. Фазы решения кейса выделяются «на глаз». Следовательно, кейсы нуждаются в дальнейшей тщательной проработке. Необходимо связать ее с выстраиванием более строгих процедур в профессиональном отборе и подготовке управленцев. Проведение нашего исследования имело целью разработку новой методики оценки и развития компетентности управления, основанную на стандартизации и углублении метода работы со случаем. В нашей методике работы с кейсом представлена, как не

парадоксально это звучит, сокращенная модель целостной деятельности по оценке проблемы, проверке гипотез и выработке управленческой интервенции. Кроме того, мы получили нормы успешности работы с нашими случаями, и каждый новый управленец, которому будет предложена разработанная нами методика кейс-теста, в считанные минуты может быть оценен с точки зрения его креативности и социально-психологической компетентности.

Инновационная деятельность как никакая другая основывается на раскрытии глубинных свойств человеческой личности, творческих, интеллектуальных возможностей каждого человека и нации в целом. Такие свойства личности, как способность к анализу и обобщению, формированию новых идей и гипотез, изобретательность, предприимчивость, оправданный риск, независимость мышления и поступков могут раскрываться только при определенных социальных, экономических и политических условиях, адекватном моральном и нравственном климате. Кроме того, для активизации проявления названных качеств их носители должны пользоваться в обществе достаточно высоким престижем.

Наращение инновационных процессов в обществе приводит к ускоренному обновлению и изменению жизненной среды человека. Инновационные игры, являясь одним из элементов инновационных процессов, позволяют:

- развивать продуктивное мышление и способности к исследовательской работе, профессиональной деятельности;
- стимулировать выдвижение новых идей, разрушающих привычные стереотипы и общепринятые взгляды;
- обеспечивать оперативность и самостоятельность в принятии управленческих решений.

Изменение жизненной среды порождает новые стереотипы поведения и потребления, новые навыки, привычки, традиции, новую трудовую мораль. В конце концов, возникает новая жизненная философия, носителем которой является новый человек [2] .

Инновационный подход к подготовке кадров управления обнаруживает свою значимость как для развития профессиональных навыков, так и для развития личностно-ценностной, этически-философской профессиональной позиции будущих менеджеров, позволяет раскрывать творческие возможности, повышать психологическую компетентность и готовность к управленческой деятельности, к работе в команде специалистов.

А в конечном итоге использование инновационных методов в обучении, на наш взгляд, поможет в достижении следующих двух основных целей:

1. Эффективный подбор, распределение и использование человеческих ресурсов. Это так называемая «внутренняя стратегия».

2. Адаптация к внешней среде, к конкретной ситуации, в которой специалисту приходится проявлять свои профессиональные качества.

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоят преимущества метода кейсов при оценке компетентности менеджеров и их обучении?

2. Каковы основные недостатки метода кейсов?

3. В чем недостатки психологических тестов при оценке компетентности менеджеров?

4. Как объединить преимущества теста и кейса?

5. Что такое кейс-тест?

6. Что такое прогностическая валидность?

7. Как проверить надежность кейса?

8. Что позволяет сравнивать результаты работы с кейсом разных менеджеров?

9. Опишите основные этапы стандартизации кейс-теста.

10. Каково место креативности в деятельности менеджера?

11. В чем состоит развивающая функция кейс-теста?

ЛИТЕРАТУРА

Акимова М.Л., Козлова В.Т., Ференс Н.А. Теоретические подходы к диагностике практического мышления // Вопросы психологии. 1999. №2 1. С. 21 – 31.

Александров Л.В., Блинников В.И., Карпова Н.Н. Алфавитный аннотированный справочно-библиографический указатель принципов, методов, правил и приемов инженерного творчества. — М.: ВНИИПИ, 1989. 40 с.

Альтшуллер Г.С. Алгоритм изобретения. 2-ое изд. — М.: Московский рабочий, 1973.

Альтшуллер Г.С. Творчество как точная наука. — М.: Советское радио, 1979. 175 с.

Альтшуллер Г.С. Найти идею. — Издательство Наука (Сибирское отделение), 1986. 207 с.

Амнуэль П. Р. Загадка для знатоков. — М., 1988.

Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. — М., 1977.

Баев Л. А., Шугуров В. Э. Системный подход к

определению инновации //Современные технологии в социально-экономических системах. Челябинск: ЧГТУ, 1995.

Баскаков В.Н., Баскакова М.Е. Социальные аспекты пенсионной реформы //Куда идет Россия?.. Трансформация социальной сферы и социальная политика. /Под общ. ред. Т.И. Заславской. — М.: Дело, 1998. С. 283 – 298.

Бездудный Ф.Ф., Смирнова Г.А., Нечаева О.Д. Сущность понятия инновация и его классификация. Инновации. 1998. № 2 – 3 (13).

Богданов А. И. Стратегическое управление научно-техническим прогрессом на предприятии. — М., 1991.

Буш Г.Я. Рождение изобретательских идей. — Рига, 1976.

Буш Г.Я. Стратегия эвриологии. — Рига, 1986.

Гапоненко Н. Инновации и инновационная политика на этапе перехода к новому технологическому порядку // Вопросы экономики. 1997. № 9.

Гончаров В. В. Важнейшие критерии результативности управления. — М.: МНИИПУ, 1998.

Гунин В.Н., Баранчев В. П., Устинов В. А., Ляпина С.Ю. Управление инновациями / Модульная программа для менеджеров. — М.: ИНФРА-М, 1999.

Гусаков М.А., Максимов В. В., Румянцев А. А. Методология исследования проблем научной и инновационной деятельности в регионе. — С.-Петербург, 1996. 112 с.

Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. Том 3. — М., 1955.

Демографический потенциал России. Аналитическое обозрение. Серия «Социология». — М.: Центр комплексных социальных исследований и маркетинга, 1996. Вып. 5 – 6.

Дернер Д. Логика неудачи: стратегическое мышление в сложных ситуациях. — Смысл, 1997. 243 с.

Друкер П. Рынок: как выйти в лидеры: Практика и принципы. Пер. с англ. — 1992.

Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. — М.: На Воробьевых, 1996.

Дудченко В.С. Программа инновационной игры. — Таллинн: Валгус, 1989.

Елютина М.Э. Благотворительность — последний пояс социальной защиты пожилых // Благотворительность и милосердие: Сб. науч. трудов / Под общ. ред. акад. В.Н. Ярской. Саратов, 1997. С.184 – 191.

Завлин П.Н., Васильев А. В. Оценка эффективности инноваций. С.-Петербург: Бизнес-Пресса, 1998.

Завлин П.Н., Ипатов А. А., Кулагин А. С. Инновационная

деятельность в условиях рынка. С.-Петербург: Наука, 1994.

Зинченко В.П. Проблема внешнего и внутреннего становления образа себя и мира как реализация сознания // Мир психологии. 1999. № 1. С. 97 – 104.

Злотин Б.Л., Зусман А.В. Месяц под звездами фантазии: школа развития творческого воображения. — Кишинев: 1988. 211 с.

Зорин С.С. Творческие педагогические способности студентов педвузов и индивидуальный творческий стиль деятельности учителя // Прикладная психология. 1998. № 3. С. 69 – 74.

Инновационная игра как метод исследования и развития организаций // В кн. Нововведения в организациях. — М.: ВНИИСИ, 1983.

Инновационная игра - метод перестройки сознания и деятельности // В кн. Интеллектуальное развитие организаций. — Новосибирск: Наука, 1992.

Инновационный менеджмент: Учебник для вузов /С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др. / Под ред. С.Д. Ильенковой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ. 1997.

Калошина И.П. Структура и механизмы творческой деятельности (нормативный подход). М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. 168 с.

Карль Ф. Постдипломное образование для социальных работников: применение Кассельской модели социальной геронтологии // Психология зрелости и старения. — М.: Центр Геронтолог. 1999. № 3 (7 – 8). С. 102 – 107.

Косовский Н.К., Ярославский В.В. Рефлексия для изобретений // Материалы международного симпозиума «Рефлексивные процессы». — М.: Департамент образования, 1993.

Косовский Н.К., Ярославский В.В. Игры для решения нестандартных задач // Деловые игры, методы активного обучения, исследования. Межвузовский сборник научных трудов. — Челябинск: Изд-во ЧГТУ, 1995. С. 17 – 21.

Косовский Н.К., Хитров Д.В. Информационная система эвристического поиска решений // Тезисы международной конференции «Математика, компьютер, образование». — Дубна, 1996.

Кругликов А.Г. Системный анализ научно-технических нововведений. — М.: Наука, 1991.

Лапин Н.И., Пригожий А.И. Социальные инновации — новая методология в социальной психологии на Западе // Психологический журнал. 1982. № 5.

Лахтин Г.А., Миндели Л.Э. Трудные пути инноваций / Вестник РАН, 1998. Т. 68. № 4. С. 306 – 313.

Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения: Учеб. — М.: Дело, 2000. 392 с.

Менеджмент организации: Учеб. пособие / Под ред. З.М. Румянцевой, И.А. Саломатина. — М.: ИНФРА-М, 1996.

Менеджмент социальной работы: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Е.И. Комарова и А.И. Войтенко. — М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1999. 288 с.

Моляко В.А. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности // Вопросы психологии. 1994. № 5. С. 86 – 95.

Моргунов Е.Б. Социальная работа: мифы и фреймы // Куда идет Россия?.. Трансформация социальной сферы и социальная политика. Под общ. ред. Т.И. Заславской. — М.: Дело, 2000. С. 382 – 390.

Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М.: Интел-синтез, 2001. 264 с.

Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебное пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. — М.: Экономика, 2000.

Пойа Д. Математическое открытие. М.: Наука, 1976. 248 с.

Половинкин А.И. Методы инженерного творчества. — Волгоград: 1989.

Пономарев А.Я. Психология творчества: перспективы развития // Психологический журнал. 1994. № 6. С. 38 – 50.

Посталюк Н.Ю. Творческий стиль деятельности. — Казань: 1989. 160 с.

Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. — М., 1989.

Разумникова О.М., Шемелина О.С. Личностные и когнитивные свойства при экспериментальном определении уровня креативности // Вопросы психологии, 1999. № 5. С. 130 – 139.

Русалов В.М., Полтавцева Л.И. Темперамент как предпосылка творческих способностей // Журн. высш. нервн. деят. 1997. Т. 47. № 3. С. 451 – 459.

Роках А.Г. Логика и эвристика научно-технических решений. — Саратов: 1991.

Сазонов Б.В. Проблема построения общей теории инновационных процессов // Инновационные процессы. ВНИИСИ, Труды семинара. — М., 1982.

Статистика науки и инноваций: Краткий терминологический словарь / Под ред. Л.М. Гохберга. М.:

ЦИСН, 1996.

Степанов С.Ю., Маслов С.Н., Яблокова Е.А. Управленческая инноватика: рефлепрактические методы. — М.: Луч, 1993.

Титов А.Б. Характеристика и принципы классификации инноваций // Спб. гос. ун-т эк. и фин. — С.-Петербург, 1998. 25 с.

Торшина К.А. Современные исследования проблемы креативности в зарубежной психологии // Вопросы психологии. 1998. № 4. С. 123 – 132.

Тюрина В.Ю. Инновационная способность и инновационная восприимчивость: Конспект лекций. Саратов, 1994.

Тринг И., Лейтуэйт Э. Как изобретать? — М.: 1988.

Уфнаровский В.А. Математический аквариум. Кишинев: Штиинца, 1987. 216 с.

Холодная М.А. Психологические механизмы интеллектуальной одаренности // Вопросы психологии. 1993. № 1. С. 32 – 39.

Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. — М., Томск: ИП РАН, 1997.

Хотяшева О. Социально-психологические аспекты инновационной деятельности / Правила игры — М.: 1997. № 3. С. 13 – 18.

Щуков В.Н. Инновационная деятельность: экономика, организация, управление: Учеб. пособие. Иваново: 1996. 90 с.

Яковлева Е.Л. Психологические условия развития творческого потенциала у детей школьного возраста // Вопросы психологии. 1994. № 5. С. 37 – 42.

Яковлева Е.Л. Развитие творческого потенциала личности школьника // Вопросы психологии. 1996. № 3. С. 28 – 34.

Amabile T.M. Social Psychology of Creativity: A Consensual Assessment Technique // Pers. & Soc. Psychol. 1982. V. 43. PP. 997 – 1013.

Amabile T.M., Hennessey B.A. The Conditions of Creativity // R. Sternberg, T. Tardifs, Eds. The Nature of Creativity. Cambridge: Cambr. Press. 1988. PP. 11 – 43.

Barron F., Harrington D. Creativity, Intelligence and Personality // Ann. Rev. of Psychol. V. 32. 1981. PP. 439 – 476.

Brandt E.N. Research Administration in a Time of Change / SRA 3. 1997, Vol. 29. № 1/2. PP. 33 – 36.

Creativity. P.E. Vernon, Ed. — L: Penguin Books. 1970. 400 p.

Eerola A. Creating and Communicationg Technology

Foresight / Innovation Systems and Competitiveness. — Helsinki: 1996. PP.183 – 197.

Guiford O. Three Faces of Intellect // Amer. Psychol. 1959. — № 14. PP. 469 – 479.

Hamelink C.3. New Information and Communication Technologies, Social Development and Cultural Change. — Geneva: UNRISD. 1997. 38 p.

Murray L. Edward Imaginative Thinking and Human Existence. — Pittsburgh, P.A.: Duquesne University Press, 1986.

Torrance E.P. The Search for Satori and Creativity. — N.Y. 1986.

Tracey J.B. and Hinkin T.R. Transformational Leadership or Effective Managerial Practice? Group and Organization Management. 1998. Vol. 23. № 3. PP. 220 – 237.

Weisberg R. Problem Solving and Creativity // R. Sternberg, T. Tardifs, Eds. The Nature of Creativity. Cambridge: Cambr. Press. 1988. PP. 148 – 176.

Woodman W.R., Sawyer E.O., Griffin W.R. Toward a Theory of Organizational Creativity // The Academy of Management Review. 1993. Vol. 18. № 2. PP. 293 – 321.

Приложение 1

Кейс 1. Жильцов (Форма А)

Семья Жильцовых живет в собственном доме на окраине города К.

Михаил Семенович Жильцов, пожилой мужчина, 74-х лет, бывший рабочий медеплавильного завода, временами становится невыносим. Всякий раз, если ситуация кажется ему неудовлетворительной, он начинает вести себя неадекватно и крайне агрессивно.

Вера Петровна, его жена, 70-ти лет, находится постоянно в подавленном состоянии, ей всегда с большим трудом удается сдерживать своего мужа в периоды проявления подобной агрессии. Это приводит к тому, что Вера Петровна сама становится очень нервной, тревожной, начинает реагировать страхом и замешательством на его припадки ярости. Ссоры супругов со временем становятся все более и более ожесточенными.

Зоя Михайловна, их взрослая дочь, 43-х лет, пытается помочь им. У Зои Михайловны есть своя семья (муж и сын 15 лет), которую она оставляет в любое время суток, если мать просит приехать. Дочь очень устает и выматывается, а ее муж, 45-ти лет, грозит оставить семью, так как терпеть подобную ситуацию ему надоело.

Мать и дочь пытаются уговорить доктора поместить

старого человека в госпиталь. Однако доктор отказывается идти против желания пациента...

ЗАДАНИЕ (выполняется письменно и индивидуально):

Этап 1: перечислить как можно больше гипотез, объясняющих поведение Михаила Семеновича и его родственников.

Этап 2: к каждой гипотезе предложить последовательность действий для ее проверки.

Этап 3: перечислить меры, которые может предпринять семья совместно с социальными работниками для изменения ситуации.

Приложение 2

Кейс 2. Крайнев (Форма Б)

Владимир Савельевич Крайнев, мужчина 77-ти лет, вдовец, ветеран Великой Отечественной войны. Живет один в приватизированной двухкомнатной квартире уже 5 лет, с тех пор как умерла его жена. Четыре месяца назад он серьезно заболел, и его взрослые дети — сын Сергей, 43-х лет и дочь Ирина, 47-ми лет — наняли для ухода за больным сиделку Анну Юрьевну.

Анна Юрьевна, одинокая женщина, 56-ти лет, работает сиделкой около 10 лет. Она переехала в дом Владимира Савельевича. Благодаря ее заботе и опыту Крайнев значительно улучшил здоровье. Через полтора месяца он сообщил детям, что платить Анне Юрьевне уже не надо и что через месяц они собираются пожениться.

Сергей и Ирина были чрезвычайно удивлены и затем, обсудив ситуацию, решили отнестись к такому решению крайне негативно. Сергей нанимает адвоката, который должен обратить внимание органов социальной защиты, судебных органов и общественности на недееспособность Владимира Савельевича и начать процесс по оформлению опеки над Крайневым. Параллельно с этим сын и дочь просят знакомых и других родственников не обращать внимания на поведение отца, так как, по их мнению, старый человек не в состоянии решить, что для него лучше.

Владимир Савельевич, узнав о происходящем, обиделся и начал интенсивно объезжать вместе с Анной Юрьевной знакомых и других родственников с визитами, чтобы убедить их в своем благополучии. Но затем простудился и заболел. Мнения «общественности» разделились.

Тем временем адвокат дошел до Управления социальной защиты населения и специалистов по социальной работе.

ЗАДАНИЕ (выполняется письменно и индивидуально):

Этап 1: перечислить как можно больше гипотез, объясняющих поведение Владимира Савельевича, его родственников и знакомых.

Этап 2: к каждой гипотезе предложить последовательность действий для ее проверки.

Этап 3: перечислить меры, которые может предпринять семья совместно с социальными работниками для изменения ситуации.

**ПРИЛОЖЕНИЕ
К УЧЕБНОМУ ПОСОБИЮ
УЧЕБНЫЕ КУРСЫ ПРОГРАММЫ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»
МОСКОВСКОЙ ШКОЛЫ СОЦИАЛЬНЫХ
И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК АКАДЕМИИ
НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА ПРИ
ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РФ
ПРИЛОЖЕНИЕ
РЕГЛАМЕНТ**

*занятий и написания итоговых работ
Аудиторные занятия*

Занятия программы спланированы так, чтобы в минимальной степени нарушать распорядок работы слушателей.

Общий объем аудиторных часов не менее 132. Среднее число аудиторных часов в неделю — десять. Занятия проводятся два дня в неделю: вечером после работы в один из рабочих дней и полный учебный день по субботам. Продолжительность обучения на программе — один семестр.

Итоговые контрольные работы

Итоговые работы две: письменный экзамен и самостоятельная письменная работа объемом не менее 12 машинописных страниц. Обе работы сдаются и оцениваются по окончании периода аудиторного обучения.

Письменный экзамен выполняется в МШСЭШ АНХ в течение двух часов.

Самостоятельная итоговая работа выполняется при консультационной поддержке одного из преподавателей и, как правило, касается анализа деятельности службы персонала организации, в которой работает слушатель программы.

Примерный перечень тем самостоятельных итоговых работ:

«Пути формирования корпоративной культуры в рекламном агентстве»;

«Методы поиска аппликантов в рекрутинговом бизнесе»;
«Схемы материального стимулирования сотрудников на примере малого предприятия»;
«Мотивация к труду: методы и средства оптимизации»;
«Кадровый рост фирмы: преимущества и опасности»;
«Разработка должностных инструкций для сотрудников телекомпаний»;
«Изменения на рынке труда для молодежи на примере деятельности молодежного центра занятости».

Итоговый письменный экзамен

Выполняется письменно и содержит три блока вопросов. Каждый блок вопросов сформирован по одному из курсов учебной программы. Из пяти-шести вопросов блока слушатель выбирает и должен письменно изложить один, по которому он считает свои знания наиболее полными. Ответ на один вопрос выполняется в течение сорока минут. Таким образом, общая продолжительность экзамена — два астрономических часа.

При условии аккуратного посещения аудиторных занятий и положительной оценке обеих итоговых работ выпускник программы получает государственное Свидетельство о повышении квалификации Академии народного хозяйства при Правительстве РФ.

ПРОГРАММА КУРСА «ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ»

Составитель: канд. историч. наук, доцент В.И. Андреева

Цели курса:

1. Познакомить слушателей с основными требованиями к оформлению кадровой документации.
2. Рассмотреть основные конфликтные ситуации и судебную практику решения трудовых споров.
3. Познакомить слушателей с функциональными этапами работы с кадровой документацией.

Методы обучения: лекции, разбор случаев из практики.

Объем курса: 21 академический час.

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Тема 1. Организационные формы, структура и штатный состав современных служб, поддерживающих документационное обеспечение организации

Виды документов в организации. Варианты классификаций. Способы разработки, утверждения, исполнения и хранения документов. Уничтожение и архивирование

документов. Компьютерные технологии и документационное обеспечение деятельности организации.

Тема 2. Основные требования к оформлению документации по личному составу

Состав и виды кадровой документации. Нормативно-методические материалы, регламентирующие работу с кадровой документацией. Реквизиты документов и правила их оформления. Требования к бланкам документов. Оформление документов.

Тема 3. Документы, регламентирующие управление персоналом и деятельность кадровых служб

Штатное расписание. Правила внутреннего трудового распорядка. Положение о персонале. Положение о кадровой службе.

Тема 4. Трудовой договор (контракт)

Общая структура и разделы трудового договора (контракта). Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации. Основные и дополнительные основания для увольнения. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе сотрудника.

Практические занятия

Тема 5. Документирование процессов движения кадров

Тема 6. Документирование оценки деятельности работников

Тема 7. Ведение трудовых книжек

Тема 8. Формирование и ведение личных дел

Тема 9. Ведение учетно-справочных карточек

Тема 10. Систематизация и хранение документов кадровой службы

Номенклатура дел кадровой службы. Формирование дел. Подготовка дел к архивному хранению.

ЛИТЕРАТУРА

Основы законодательства Российской Федерации об Архивном фонде Российской Федерации и архивах. — М.: Государственная архивная служба России, 1993.

Постановление правительства Москвы от 1.06.93 № 532 «Об утверждении программы и основных направлений совершенствования архивного дела».

Постановление Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

ГОСТ 6.3* — 90. Унифицированные системы документации. Система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов. — М.:

Изд-во стандартов, 1990.

Общероссийский классификатор управленческой документации ОКОП – 93. — М.: Госстандарт России, 1995.

Перечень типовых документов, образующихся в деятельности госкомитетов, министерств, ведомств и других учреждений, организаций, предприятий с указанием сроков хранения. — М.: Главархив СССР, 1989.

Инструкция о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях //Бюллетень Госкомтруда СССР. 1986. № 1.

Тарифно-квалификационные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих. — М.: Минтруда РФ, 1996.

Сборник нормативных материалов по вопросам работы с кадрами. — М.: Минторг РСФСР, 1988.

Правила составления и оформления служебных документов. — М.: Москнига, 1986.

Андреева В.И. Делопроизводство в кадровой службе. — М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997.

Андреева В.И. Правила работы с кадровыми документами //Кадровая служба рыночной экономики: Сборники документов и рекомендаций в девяти выпусках. Вып.4. — М.: Московский кадровый центр, 1991.

Архипов В.А., Марков И.П., Сокова А.Н. Организационно-распорядительная документация. — М.: Изд-во стандартов, 1983.

Гаврилина А.К. Судебная практика по делам о восстановлении на работе // Комментарий судебной практики. Вып.1. — М.: Юридическая литература, 1994.

Лазарев В.К., Полонов Ю.Г. Трудовые книжки рабочих и служащих. — М.: Юридическая литература, 1989.

Овчинникова Н.В., Свириденко Ю.П., Степанов Е.А. Организация и документирование деятельности кадровой службы: Учеб. пособие. — М.: МГИАИ, 1986.

Фельзер А.Б., Миссерман М.М. Делопроизводство: Справочное пособие. Киев, 1989.

ПРОГРАММА КУРСА «ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ»

Составитель: докт. экон. наук, профессор Н.Р. Исправникова

1. Краткая информация о курсе

Объем курса — 21 академический час, 14 часов — лекции, 7 часов — семинарские занятия. Занятия проводятся

еженедельно. Форма занятий: лекции, семинары, контрольные работы (2 в течение курса). По итогам изучения курса — экзамен.

Цель и задачи курса

А) Освоить законы, принципы и проблемы институциональных основ российской экономики и предпринимательства.

Б) Научить слушателей корректно анализировать институциональные основы экономики в условиях конкретной социально-экономической и правовой ситуации, разных форм собственности и хозяйствования.

Содержание курса

В процессе обучения слушатели изучают шесть основных тем:

Тема 1. Тенденции корпоративизации российской экономики (2 часа)

Тенденции обобществления и концентрации производства. Глобализация мировых экономических процессов. Развитие международных финансово-промышленных групп (ФПГ). Многоотраслевая кооперация и горизонтальная диверсификация капитала.

Альтернатива государственной политики: антимонопольное законодательство или формирование конкурентоспособности.

Тема 2. Перспективы развития естественных монополий (4 часа)

Естественные российские монополии как национальное достояние, не имеющее аналогов в мире. Модели реформирования естественных монополий: соблюдение «статуса кво», введение конкурентных отношений, «мягкое» реформирование.

Тема 3. Институциональные преобразования финансово-кредитной системы (4 часа)

Экономический рост как цель развития финансово-кредитной системы. Критерии развития финансово-кредитной системы: единство с целями развития экономики и упорядоченность финансовых инструментов. Интеграция различных сфер экономической деятельности и развитие целостных финансово-технологических комплексов.

Корпоративное развитие финансовых организаций, усиление их гибкости и восприимчивости к динамике общеэкономической среды.

Тема 4. Развитие фондового рынка (4 часа)

Функции рынка ценных бумаг: инвестиционная и передела

собственности. Рынок ценных бумаг и процессы инвестирования капитала. Механизмы миграции капитала. Ценные бумаги как инструмент инвестирования.

Тема 5. Роль и функции рынка государственных ценных бумаг (2 часа)

Государственные ценные бумаги и рынок государственного долга.

Механизм «замораживания» внутреннего государственного долга и «пирамида» ГКО.

Тема 6. Система малого предпринимательства (5 часов)

Роль и функции малого предпринимательства в развитии современного социально-ориентированного рыночного хозяйства. Основы государственной политики поддержки и развития малого предпринимательства. Разработка научно обоснованных критериев и показателей эффективности малого предпринимательства. Критерии эффективности и целевые функции предпринимательства: экономическая, социальная, политическая.

2. Требования к слушателям курса

- Обязательное посещение всех занятий;
 - Активное участие в аудиторной работе (выступления, дискуссии, вопросы);
 - Изучение рекомендуемой литературы;
- Подготовка контрольных работ в установленные сроки:
- Участие в оценке выступлений других слушателей.

3. Оценка успеваемости и мотива слушателей

3.1. Максимальная оценка, получаемая слушателем по итогам курса — 75 баллов. Промежуточные оценки производятся ежемесячно и сообщаются слушателям.

3.2. Максимальная оценка успеваемости складывается из оценки ответов слушателя на семинарских занятиях, дополнений к ответам и вопросов к выступающим.

3.3. Максимальное количество баллов за 4 семинарских занятия может составить 28 баллов, по 7 за каждое семинарское занятие. Возможно участие слушателей в оценке выступающих наряду с преподавателем.

3.4. Кроме того, каждая контрольная работа оценивается максимально в 20 баллов, всего 40 баллов за 2 контрольные работы.

3.5. Поощрительная оценка творческой активности слушателя может составить до 7 баллов за курс по решению преподавателя.

3.6. Слушатель, набравший 75 баллов в течение участия в

курсе, считается отлично успевающим и получает возможность отвечать на итоговом экзамене только на один из трех вопросов по своему выбору.

3.7. Слушатель, набравший не менее 60 баллов — отвечает на два вопроса, все остальные — на три вопроса.

3.8. Слушатель, имеющий в итоге менее 50 баллов, считается неуспевающим и к экзамену не допускается.

ЛИТЕРАТУРА

Гражданский кодекс РФ. — М, 1995.

Указ Президента РФ «О поддержке малого предпринимательства». — М, 1998.

Агеев А.И. Предпринимательство: проблемы собственности и культуры. — М.: Наука, 1991.

Афонин Ю.А. Российский промышленный малый бизнес: социально-экономические и духовные предпосылки становления. — Самара: Самарская гос. академия, 1994.

Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. — М.: Финансы и статистика, 1996.

Блинов А.О. Малое предпринимательство. — М.: «Ось — 89», 1997.

Блинов А.О. Плакся В.И. Модель регионального центра поддержки предпринимательства. — М.: Луч, 1993.

Бункина М.К., Семенов А.М. Экономическая политика. — М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 1999.

Буренин А.Н. Фьючерсные и опционные рынки. — М.: Тривола, 1994. 230 с.

Бусыгин А.В. Предпринимательство. — М.: Независимый институт, 1992.

Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: Учебник. — М.: ИНФРА - М, 1999.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. — М.: МГУ, 1995.

Искусство администрирования: Практ. пособие /Под ред. Д. Оллок /Пер.с англ. — М.: Финпресс, 1998.

Малое предпринимательство в России. Проблемы и перспективы (аналитический вестник). — М.: РАМРП, 1996.

Новиков В.А. Толковый словарь. Термины рыночной экономики. — М.: Наука, 1994. 230 с.

Основы предпринимательского дела. /Под редакцией Осипова Ю.М. — М.: МГУ, 1992.

Плакся В.И., Блинов А.О., Бусыгин А.Е., Бабич А.М. Становление предпринимательства и политики занятости. — М.: Луч, 1993.

Ползиков С.Д. Пути развития современного

предпринимательства. — М.: Луч, 1993.

Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд. — М.: ИНФРА - М, 1998.

Райсберг Б.А., Фатхутдинов Р.А. Управление экономикой: Учебник. — М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 1999.

Русинов Ф.М., Основы государственного управления смешанной рыночной экономикой. — М.: Российская экон. академия, 1996.

Русинов Ф.М., Апишев А.А. Возрождение российского предпринимательства. — Майкоп, 1997.

Система поддержки и развития малого предпринимательства в Москве. /Под редакцией Абалкина Л.И., Мильнера Б.З., Дадашева А.З., Бафкилиной Г.В. — М.: ИЭ РАН, 1998.

Спиридонов И.А. Международная конкуренция и пути повышения конкурентоспособности экономики России: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 1997.

Ферн Э. Дж. Управление проектами: Руководство для менеджеров проектов разработки новой продукции. — М.: Технологии управления Спайдер, 1999. 181с.

Шахмалов Ф.И. Новое российское предпринимательство. — М.: Экономика, 1994.

Хоскинг А. Курс предпринимательства. — М.: Международные отношения, 1993.

Экономика и бизнес /Под ред. В.Д. Камаева. — М.: МГТУ им. Баумана, 1993.

Дополнительная и периодическая литература сообщается преподавателем на занятиях.

Тематический план преподавания курса

Курсовые проекты			
Тенденции корпоративизации российской экономики			
Перспективы развития естественных монополий			
Институциональные преобразования финансово-кредитной системы			
Развитие фондового рынка			
Роль и функции рынка			

государственных ценных
бумаг

Сибтеин малого

предпринимательства

ИТОГ

ПРОГРАММА КУРСА «ТЕСТИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»

Составитель Е.В. Вучетич

Цели и задачи курса

Основной целью курса является подготовка будущих специалистов в области психологии практическому использованию современных объективных методов отбора персонала — тестов способностей, личностных опросников и структурированному интервью.

Курс включает в себя:

- ознакомление со всеми аспектами профессионального тестирования и оценки персонала,
- отработку умений правильно администрировать процедуру тестирования, интерпретировать данные,
- основы статистики, необходимые для понимания принципов создания психодиагностических тестов.

Объем курса: 20 часов (лекции и практические занятия).

Формы контроля: зачет.

Содержание курса

Модуль I. Введение в тестирование

Введение

1. Что такое профессиональный тест
2. Какие типы тестов существуют
3. Зачем используются тесты
4. Примеры тестов способностей

Тема 1. Тестовые нормы

1. Выбор нормативных групп
2. Частотные данные
3. Система норм
4. Ранговый порядок системы норм
5. Стандартные баллы
6. Связь между наиболее общими системами норм

Тема 2. Администрирование тестов и подсчет результатов

Подготовка

Введение

Инструкции администратору теста

Подсчет результатов

Тема 3. Корреляция

Что такое корреляция

Скаттерграммы

Таблица вероятностей

Коэффициент корреляции Спирмена

Интерпретация коэффициента корреляции

Статистическое значение

Тема 4. Обратная связь

1. Функции обратной связи

2. Подготовка

3. Структура интервью с кандидатом

4. Письменный отчет

Тема 5. Надежность тестов

1. Концепция надежности тестов

2. Методы оценки надежности тестов

3. Учет ошибок

Тема 6. Валидность

1. Концепция валидности

2. Использование конкурентной и предсказательной валидности

3. Практические примеры использования валидности

Тема 7. Конструирование тестов

1. Введение

2. Дизайн и планирование

3. Описание заданий

4. Проверка заданий

Окончательная сборка теста

Модуль II. Личностные тесты

Тема 8. Обзор методик оценки личности

Факторный анализ личности

Тест Майерс-Бриггс

Профессионально-личностный опросник OPQ

Тест фрустрации Розенцвейга

Опросник Кеттела

Модуль III. Структурированное интервью

Тема 9. Виды и процедуры интервью

1. Введение в структурированное интервью

2. Три основных вида интервью, используемых при отборе

3. Описание требований к рабочему месту

4. Оценка кандидатов и принятие решения о найме

Заключение

ЛИТЕРАТУРА

Анастаси А. Психологическое тестирование. В 2-х томах.
— М.: Педагогика, 1982.

Крегер О., Дьюсон Дж. Типы людей и бизнес. — М.: Персей Вече аст, 1995.

Мейли Р. Факторный анализ личности. В кн.: Психология индивидуальных различий /Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. — М.: МГУ, 1982.

Методические рекомендации по оценке перспективности использования работника в качестве линейного руководителя среднего звена. — М., 1983.

Рисуночный тест фрустрации Розенцвейга. — М., 1993.

Cronbach L.J. Essentials of Psychological Testing. Fifth ed. Harper and Row. 1990.

Edenborough R. Using Psychometrics. A Practical Guided to Testing and Assessment. London. Kogan Page Limited. 1994.

Guilford J.P., FruchterB. FundumentalStstisticsin Psychology and Education. Sixth ed. McGraw Hill. 1978.

Assessment and Selection in Organizations. Heriot P., Ed. Wiley and Sons. 1989.

Holdworth R.F. Personnel Selection Testing. A Guide for British Managers. British Institute of Management. 1972.

Nyfield G. Assessing Skills for Office Work. Recruitment Report. Personnel Management. 1985. № 2.

Occupational Testing. Course Notes. Saville and Holdsworth Ltd. 1993.

Saville P. Psychological Testing and Personnel Selection. Oohn Tuzack Review. 1985. № 9.

Selection interviewing Skills. Course Notes. Saville and Holdsworth Ltd. 1993.

Smith M., Gregg M., Andrews D. Selection and Assessment: A New Appraisal. Pitman Publishing. 1989.

Advances in Selection and Assessment. Smith M., Robertson I.T., Eds. Wiley and Sons. 1989.

Smith M., Robertson I.T. The Theory and Practice of Systematic Staff Selection. MacMillan. 1986.

Toplis J., Dulewicz V., Fletcher C. Psychological Testing: A Practical Guide. London IPM. 1989.

ПРОГРАММА КУРСА

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Составитель: канд. психол. наук, доцент Е.Б. Моргунов

Объем : 28 часов.

Контроль за результатами обучения: подготовка докладов, письменный экзамен.

Цель курса: познакомить слушателей с современными теориями организационной психологии.

Основные задачи курса:

1) Рассмотреть практику управления организацией с позиций современной теории психологии.

2) Проследить эволюцию взглядов на предмет организационной психологии.

3) Провести логические связи между общей и организационной психологией.

Содержание курса

Тема 1. Личность и организация

Психоанализ. Поведенческая психология.

Гуманистическая психология. Теории личностных черт.

X - и Y -теории личности. Z -теория личности.

Личность и роль. Ролевые конфликты по Р. Кану и Д. Вольфу.

Традиционная классификация позиций: «генератор идей», «критик», «исполнитель», «искатель компромисса».

Позиции в организации: «связной» (Джейкобсон, Сишор, Шварц), «сторож» (К. Левин, Т. Аллен), «лидер мнения» (П. Лазарсфельд), «космополит» (Э. Роджерс). Факторы, определяющие удовлетворенность работой (Ч. Робе и др.).

Типы сотрудников по Майерс-Бригс. Параметры: экстраверсия — интроверсия, рациональность — эмоциональность, стратегия — тактика, оперативность — теоретичность.

Тема 2. Психология доверия

Операциональное определение доверия. Клиент и контрактор. Доверие и делегирование. Делегирование без доверия. Презумпция «компетентности». Презумпция «желания». Функции контракта.

Тема 3. Командообразование

Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании.

Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж. Пойман и др.) в командообразовании.

Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон).

Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э. Шайн, З. Стогдилл, К.Смит).

Тема 4. Становление теорий лидерства

Приложения теорий лидерства: житейские представления об удачливости. Формальное и неформальное лидерство. Успешное и эффективное лидерство по Б. Бассу.

Источники стремления к лидерству (А. Адлер, Э. Фромм).

Теории лидерства как отдельной личностной черты: когнитивный стиль (Струп-тест), уровень интернальности (Роттер), А- и В-типы поведения, уровень самооценки.

Модель лидерства Р. Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р. Лайкерту. «Стимулирующий» и «предупреждающий» стили лидерства. Управленческая «решетка» Р. Блейка и Д. Моутон. Теория 3-D Теория лидерства Ф. Фидлера. Процедуры принятия управленческого решения по В. Вруму.

Тема 5. Современные представления о лидерстве

Многофакторный опросник лидерства (Б. Басе и Б. Эволио) и Школа управленческой практики (Г. Юкл): конкуренция и сходства.

Независимость руководителя: плюсы и минусы (Дж. Вагнер и др.).

Предпринимательское лидерство (Н. Никольсон): отличия от традиционных представлений.

Умения и навыки опытного управленца (Дж. Джианг и др.).

Приложение поведенческого подхода в менеджменте к реалиям российского рынка (Ф. Лютенс и др.).

Тема 6. Теории мотивирования сотрудников

Ценности, потребности, мотивы, эмоции. Определение мотива, мотивации и мотивирования.

Внешняя и внутренняя мотивация. Феномен полимотивированности.

Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теория потребностей С. Альдерфера (Existence, Relatedness, Growth). Двухфакторная теория мотивации Герцберга.

Теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Е. Лоулера (усилия, ожидания, результаты I-го и II-го рода, мотивирующая сила).

Методика мотивирования сотрудников фирмы «ЗМ».

Тема 7. Общение сотрудников

Общение с точки зрения символического интеракционизма Г. Мида. Функции общения: коммуникативная, информационная, когнитивная, эмотивная, конативная, креативная.

Социометрическое исследование общения.

Невербальное общение.

Теория транзакции Э. Берна.

Эффекты межличностного восприятия. Модель межличностных отношений Д. Кислера. Половые различия в общении.

Понятие группы. Этапы групповой динамики. Межличностное восприятие. Феноменология межличностного восприятия. Роли в группе. Роль и личностные свойства. Модель Дж. Хоменса.

Тема 8. Организационные климат и культура

Культура и цивилизация. Эмпирическое определение организационной культуры. Корпоративная культура. Эффективность организации и культура.

Компоненты и уровни организационной культуры: мировоззрение, ценности, нормы, поведение, символы, организационный климат, награждение и наказание.

Методы исследования организационной культуры. Методы развития культуры.

Тема 9. Самообучающиеся организации.

Параметры самообучающейся организации (М. Педлер и др.). Различия в оргкультуре, ведущие к разной стратегии и тактике самообучаемости (Дж. Кэрролл).

Теории микрополитики в обучении (Хойл, М. Вест).

Почасовой план

Формы обучения			
Тема			
часов			
Лекция	Психология и организация		
Лекция	Психология доверия		
Лекция	Психология образования		
Лекция	Психология теорий лидерства		
Лекция	Психология представления о лидерстве		
Лекция	Психология мотивирования		
Лекция	Психология группового занятия		
Лекция	Психология сотрудников		
Лекция	Психология занятия		
Лекция	Психология организационного климата и культуры		
Лекция	Психология самообучающихся организаций		
Лекция	Психология повышения самообучаемости		
Лекция	Психология занятия		

ЛИТЕРАТУРА

Бауэр Р., КолларЭ., Дан В. Управление инвестиционным проектом. Опыт IBM. — М.: ИНФРА-М, 1995. 208 с.

Берк Д. Подготовка к собеседованию: как получить желанную работу: Учеб. пособие. — М.:КОНЭСКО, 1994. 96 с.

Виханский О.С. Стратегическое управление. — М.: МГУ, 1995. 252 с.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. — М.: МГУ, 1995. 415 с.

Волгин Н.А. Кейсы как эффективная форма обучения экономистов и менеджеров: Феномен, методика составления и использования. — М.: РАУ, 1994. 104 с.

Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства: Проблемы, реалии, перспективы. — М.: Универсум, 1994. 274 с.

Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты. Пер. с англ. — М.: Технол. школа бизнеса, 1994. 191 с.

Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. — С.-Петербург: УЭФ, 1992. 116 с.

Зуб А.Т., Смирнов С.Г. Лидерство в менеджменте. — М.: Воскресенье, 1999. 212 с.

Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. — М.: Славянский диалог, 1996. 335 с.

Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. — М.: МГУ, 1995. 208 с.

Кураков Л.П., Краснов А.Г. Рынок труда: Вопросы теории. Чебоксары: АН ЧР, 1995. 112 с.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. — М.: Дело, 1994.

Мильтнер Б.З. Теория организаций. — М.: Инфра-М, 1998. 320 с.

Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М.: Бизнес-школа «Интелл-синтез», 2000. 260 с.

Моргунов Е.Б., Ромашкевич А. Разборка по правилам. БОСС: бизнес, организация, структуры, стратегии. 1999. № 7 – 8. С. 58 – 61.

Поляков В.А. Технология карьеры: Практ. рук. — М.: Дело Лтд, 1995. 128 с.

Социальная психология и этика делового общения: Учеб. пособие для вузов /В.Ю. Дорошенко, Л.И. Зотова, Н.А. Нартов и др.: Под общ. ред. В.Н. Лавриненко. — М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 1995. 160 с.

Управленческое консультирование. В 2-х томах //Под ред. М. Кубра. — М.: Интерэксперт, 1992.

Фрейд З. О психоанализе. Пять лекций. Методика и техника психоанализа. — С.-Петербург: Алетейя СПб, 1997. 222 с.

Юксвярав Р.К., Хабакук М.Я., Лейманн Я.А.

Управленческое консультирование: теория и практика. — М.: Экономика, 1988. 240 с.

Buhaman D.A. and Huczynski A.A. Organizational Behaviour. An Introduction Text. Prentice Hall Int. 1985.

Casey D. Managing Learning in Organizations. Buckinham. Open University Press. 1993. 102 p.

Dictionary of Human Resources and Personnel Management. Ivanovic A. and Collin P.M., Eds. Peter Collins Publishing. 1997. 248 p.

Flanagan H. and Spurgeon P. Public Sector Management Effectiveness. Theory and Practice in the National Health Service. Buckingham: Open University Press. 1996. 128 p.

Hellriegel D., Slocum J.W. and Woodman R.W. Organizational Behavior. N.Y.: West Publishing Company. 1995.

Muchinsky P.M. Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. — NY: Brook/Cole Publishing Company. 1997. 538 p.

Pugh D.S. and Hickson DJ. Writers on Organizations. Penguin. 1996. 218 p.

Schein E.H. Organizational Psychology. Prentice Hall Int. 1988.

Small Groups and Personal Change. P.B. Smith, Ed. Methuen. 1980. 262 p.

ПРОГРАММА КУРСА «ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

Составитель: канд. психол. наук, доцент Е.Б. Моргунов

Цель курса:

Познакомить слушателей с моделями и методами психологии труда и эргономики.

Задачи курса:

1. Освоить основные понятия психологии труда, психологии профессий и эргономики.

2. Познакомиться с методами анализа и описания профессиональной деятельности.

3. Освоить связь анализа работы и разработки должностных инструкций.

4. Познакомиться с современными методами исследования и проектирования деятельности «человека-оператора».

Объем программы: 14 часов.

Формы обучения: лекции и практические занятия.

Содержание курса

Тема 1. Тейлоризм (2 часа)

Три причины низкой производительности по Ф. Тейлору: солидарность, медлительность и отсутствие инструктажа.

Принципы научной организации труда: классификация действий и операций, отбор сотрудников, материальное поощрение успехов, сотрудничество персонала, разделение труда. Понятие «урок» по Тейлору.

Тема 2. Становление психологии труда (2 часа)

Различия научной организации труда и психотехники. Направления психотехники по Г. Мюнстербергу. Проблемы хозяйственной психотехники. Три задачи психотехники: оценка профпригодности, повышение производительности труда, помощь в проявлении желательных психических эффектов.

Профпригодность: профотбор, профконсультация, профориентация. Упражнение и кривая обучения. Субъективные и объективные параметры утомления.

Место психологии труда среди наук о трудовой деятельности: эргономики, инженерной психологии, психологии профессий, физиологии труда, НОТ, гигиены труда.

Тема 3. Методы психологии труда (2 часа)

Методы анализа и проектирования деятельности. Опросные методы: интервью, анкета, фокус-группа. Аппаратные методы. Анализ документации. Методы анализа процессов и продуктов деятельности. Виды наблюдения. Методы анализа действий. Тестовые методы. Производственный и лабораторный эксперимент. Анализ рабочего пространства. Направления использования компьютера в исследовании.

Профессиографический метод. Профессиограмма и психограмма.

Тема 4. Функциональные состояния человека (2 часа)

Понятие функционального состояния. Методы диагностики функциональных состояний. Функциональное состояние и шкала активации. Динамическое рассогласование. Адекватная мобилизация. Кривая работоспособности. Методы коррекции функциональных состояний.

Тема 5. Описание рабочего места и должностная инструкция (2 часа)

Алгоритмический анализ деятельности. Оценка тяжести труда. Описание и анализ работ. Анализ работ и анализ заданий. Определение задания. Непрерывные, дискретные и разветвленные задания.

Иерархический анализ заданий. Правило Р X С.

Представление задания в списке, блок-схеме и графике сложности.

Тема 6. Классификации профессий (1 час)

Профессии первого и второго типа. Классификация

профессий С.Г. Струмилина по уровню автоматизации. Перенос центра исследований с полуавтоматизированных видов деятельности на автоматизированные.

Профессионально важные качества.

Тема 7. Основные понятия эргономики (3 часа)

Понятие социотехнических систем. Классификация систем «человек-машина». Понятие «человек-оператор». Информационные модели и средства отображения информации. Типы информационных моделей. Компьютерный пользовательский интерфейс как информационная модель. Методы эргономического анализа пользовательских интерфейсов.

Принципы эргономического анализа и проектирования деятельности. Понятие внешних и внутренних средств деятельности человека-оператора. Образно-концептуальная модель. Когнитивная эргономика. Информационные модели и зрительный анализ. Модели переработки информации у человека.

Концепция П.А. Флоренского о технических устройствах как орго-проекциях человека.

Средства исполнительной деятельности (органы управления). Модели исполнительной деятельности. Концепция построения движений НА Бернштейна. Современные модели сенсомоторной деятельности.

Темы докладов на семинарских занятиях

Семинар 1. Этапы становления наук о трудовой деятельности

- А) Становление дисциплины
- Б) Науки о труде и компьютерные технологии

Семинар 2. Методы психологии труда

- А) Профессиография и психография
- Б) Использование контрольных карт и перечней

Семинар 3. Анализ работы

- А) Методы анализа рабочего места
- Б) Алгоритмический анализ деятельности

Семинар 4. Функциональные состояния человека

- А) Методы оценки функционального состояния
- Б) Методы коррекции функционального состояния

Семинар 5. Эргономический анализ и проектирование

А) Классификации внешних и внутренних средств деятельности

Б) Процедуры проектирования деятельности человека-оператора

Семинар 6. Когнитивная эргономика

- А) Методы анализа компьютерных интерфейсов
Б) Схемы когнитивно-психологических экспериментов

ЛИТЕРАТУРА

Введение в практическую эргономику /Под ред. В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунова. — М.: МИРЭА, 1990. 80 с.

Дагаев А.А. Фактор НТП в современной рыночной экономике. — М.: Наука, 1994. 205 с.

Зинченко В.П., Мунипов В.М. Эргономика: человеко-ориентированное проектирование. — М.: Логос, 2000. 490 с.

Зинченко В.П., Мунипов В.М. Основы эргономики. — М.: МГУ, 1979.

Касти Дж. Большие системы. Связность, сложность и катастрофы. Пер. с англ. — М.: Мир, 1982. 216 с.

Климов Е.А. Введение в психологию. Пособие для самообразования работников службы занятости. — М.: МГУ, 1992. 158 с.

Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. — М.: МГУ, 1986. 120 с.

Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. — М.: МГУ, 1987. 208 с.

История советской психологии труда. Тексты /Под ред. В.П. Зинченко, В.М. Мунипова, О.Г. Носковой. — М.: МГУ, 1983. 360 с.

Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. — М.: МГУ, 1984.

Лабораторный практикум по основам инженерной психологии /Под ред. Б.А. Душкова. — М.: Высшая школа, 1983. 240 с.

Леонова А.Б., Кузнецова А.С. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека. — М.: МГУ, 1987.

Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Хрестоматия по производственной психологии. — М., 1996.

Лютенс Ф. Организационное поведение. — М.: ИНФРА-М, 1999. 692 с.

Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования /Под ред. Е.Э. Смирновой. — Л.: ЛГУ, 1984. 176 с.

Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. — М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. 262 с.

Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. — М.: Тривола, 1994.

Моргунов Е.Б. Компьютер как органопроекция интеллекта

//Вестн. высшей школы. 1988. № 10. С. 18 – 24.

Мюнстерберг Г. Психология и экономическая жизнь. — М., 1924.

Мюнстерберг Г. Основы психотехники. В 2-х частях. — М., 1922 – 1924.

Новая технократическая волна на Западе. Пер. с англ. /Под ред. П.С. Гуревича. — М.: Прогресс, 1986. 452 с.

Носкова О.Г. История психологии труда в России. — М.: МГУ, 1997. 304 с.

Основы инженерной психологии /Под ред. Б.М. Ломова. — М.: Высшая школа, 1986.

Практикум по инженерной психологии и психологии труда: Учебное пособие. Зинченко Т.П., Суходольский Г.В., Дмитриева М.А. — Л.: ЛГУ, 1983. 208 с.

Солсо Р. Когнитивная психология. — М.: Тривола, 1996. 598 с.

Тейлор Ф. Научная организация труда. — М., 1924.

Флоренский П.А. Органопроекция //Декоративное искусство в СССР. 1969. № 12.

Человеческий фактор. В 6-ти томах /Под ред. Г. Салвенди. — М.: Мир, 1990 – 1993.

Kulka H. Ergonomie — wofur? Leipzig. VEB Fachbildungverlag. 1980. 232 p.

Laurig W. Grundzuege der Ergonomie. Beuth Verlag GmbH. Berlin, Koeln. 1982.

Muchinsky P.M. Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. — NY: Brook/Cole Publishing Company. 1997. 538 p.

Pearn M, Kandola R. Job Analysis. A Practical Guide for Managers. — L: Institute of Personnel Management. 1988. 137 p.

Ross R.R. Intervention in Occupational Stress. 1994.

ПРОГРАММА КУРСА

«МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА»

Составитель — канд. психол. наук, доц. **Е.Б. Моргунов**

Объем: 21 час лекции, семинары и практические занятия.

Контроль за результатами обучения: подготовка докладов, письменный экзамен.

Цель курса : ознакомить слушателей с технологиями и методами работы с малыми группами и с сообществами.

Основные задачи курса :

1) Ознакомить слушателей с интерактивными технологиями групповой работы за рубежом.

2) Освоить методы работы с сообществами и экспертами.

3) Познакомиться с методами работы в малых группах.

Содержание курса

Тема 1. Классификации методов групповой работы (1 час)

Очерк истории групповой работы. Исследования и результаты, полученные в школе К. Левина.

Сравнительный анализ индивидуальной и групповой работы.

Основания классификации: по целям работы, по процессу работы, по феноменологии, по продуктам работы.

Тема 2. Области приложения групповой работы как социальной технологии (7 часов)

1. Девиантное поведение и работа с осужденными (2 часа).

Социальные источники девиантного поведения. Исследования источников преступности в Чикагской социологической школе. Девиантное поведение и теории агрессии.

Служба пробации как альтернатива тюремному заключению. Основные функции службы пробации. Отчет суду к вынесению приговора.

Связь службы пробации с агентствами по трудоустройству и местными властными структурами.

Служба пробации между помощью и контролем.

2. Работа в сообществе и самопомощь (1 час).

Сравнение традиционной помощи и самопомощи: социологический, психологический и финансовый аспекты.

Самопомощь и наделение силой.

Структура и функции территориальной системы самопомощи.

3. Дельфийские группы (2 часа).

Сферы приложения дельфийских групп. Особенности технологии проведения. Отработка технологии.

4. Фокус-группы (2 часа).

История возникновения фокус-групп. Сферы приложения. Особенности реализации. Отработка технологии.

Тема 3. Консультирование общественных организаций (2 часа)

Экспертное и процессное консультирование. Фазы консультационного процесса. Организационная диагностика. Методы организационной диагностики.

Организационное развитие. Стратегическое планирование.

Тема 4. Групповая динамика (2 часа)

Понятие «малая группа». Верхняя и нижняя границы группы. Две координаты группы по Такмену: межличностная и

содержательная. Независимые, промежуточные и результирующие переменные в модели Креча, Крачфилда и Белленчи.

Позиционирование членов группы. Членство в группе и роль. Борьба за лидерство в группе. Этапы групповой динамики.

Тема 5. Проектирование групповой работы (1 час)

Проектирование работы в группе. Описание целей и действий. Выделение базальных проблем. Выбор стиля поведения ведущего. Параметры, принимаемые в расчет: размер группы, тип лидерства, уровень разогрева, содержание и смысл упражнений.

Тема 6. Проблемы группового обучения (1 час)

Классические теории обучения. Параметры классификации концепций обучения.

Сравнение активных форм обучения. Тренинг и кейс-стади — сходства и различия. Обучение посредством личного опыта. Проблемное обучение. Технологии повышения креативности обучения.

Тема 7. Процедуры групповой работы (6 часов)

Функции фасилитации. Функции модерации. Характеристики шеринга. Виды предоставления обратной связи.

Отработка процедур. Акценты внимания ведущего группы: групповая динамика, уровень «разогрева», уровень директивности, управление лидерством.

ЛИТЕРАТУРА

Представлена в списках источников для семинарских занятий.

Почасовой план

Наименование занятия			
Классификация методов групповой работы			
Цели и приложения групповой работы. Девиантное поведение и работа с осужденными			
Работа в общине и самопомощь			
Диагностическое занятие			
Практическое занятие			
Позиционирование участников организаций			

Тема занятия	Динамика		
Цели занятия	Персонализация групповой		
Практическое занятие			
Проблемы обучения	Социальных работников		
Методическое занятие			
Формат занятия			
Обратная связь			
Итого:			

Семинарские занятия и тьюторалз

В течение обучения каждый слушатель должен подготовить презентацию одной статьи из списка (10 мин) и письменное резюме статьи (1стр.).

Семинар 1. Девиантное поведение

Osgood D.W. et al. Routine Activities and Individual Deviant Behavior. American Sociological Review. August 1996. Vol. 61. № 4. PP. 635 – 656.

Wiber M.G. Everyday Forms of Violence: The Canadien Dairy Industry. Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law. 1995. № 35.

Mullender A. Domestic Violence and Social Work: The Challenge to Change. Critical Social Policy. February 1997. Vol. 17(1). Issue 50. PP. 53 – 78.

Jacobs D. and Helms R.E. Toward a Political Model of Incarceration: A Time-Series Examination of Multiple Explanations for Prison Admission Rates. American Journal of Sociology. September 1996. Vol. 102. № 2. PP. 323 – 358.

Aldridge M. and Eadie T. Manufacturing an Issue: The Case of Probation Officer Training. Critical Social Policy. 1997. Vol. 17(1). Issue 50. PP. 111 – 121.

Семинар 2. Работа с общиной

Parkin A. Caring for Patients in the Community. The Modern Law Review. 1996.

Drew C. A Hole Trinity? (A Local Government Association). Community Care. 1996. Number 1134 (22 – 28 August). PP. 19 – 20.

Fontan M.-J. and Shragge E. Chic Resto-Pop: New Community Practice in Quebec. Community Development Journal. An International Forum. 1996. Vol. 31. № 4. PP. 291 – 302.

Puddifoot J. Are Community Community Campaign Groups

Representative? Community Development Journal. An International Forum. 1996. Vol. 31. № 4. PP. 351 – 354.

Reviews of: Community Empowerment; Community Development and Networking. Community Development Journal. An International Forum. 1996. Vol. 31. № 4. PP. 355 – 360.

Семинар 3. Психическое здоровье

Часть 1. Общие вопросы

Saswan R. Public Perception of Discharged Psychiatric Patients: A Community Survey. The International Journal of Social Psychiatry. 1996. Vol. 42. № 3. PP. 220 – 230.

Daradkeh T.K. Stability of Psychiatric Diagnoses in Clinical Practice. The International Journal of Social Psychiatry. Autumn 1996. Vol. 42. № 3. PP. 207 – 213.

Часть 2. Исследования психического здоровья

Eisen S., Dickey B. Mental Health Outcome Assessment: The New Agenda. Psychotherapy. 1996. Vol. 33. № 2. PP. 181 – 190.

Reynolds M. and Tamer N. Monitoring of Intrusions in Post-traumatic Stress Disorder: A Report of Single Case Studies. British Journal of Medical Psychology. December 1996. Vol. 69. Part 4. PP. 371 – 381.

Powell R.A., Single H.M., and Lloyd K.R. Focus Groups in Mental Health Research: Enhancing The Validity of User and Provider Questionnaires. The International Journal of Social Psychiatry. Autumn 1996. Vol. 42. № 3. PP. 193 – 207.

Keith Sonnanburg. Meaningful Measurement in Psychotherapy. Psychotherapy. Journal of the Division of Psychotherapy, American Psychological Association. Summer 1996. Vol. 33. PP. 159 – 160.

Семинар 4. Межнациональное взаимодействие

Bell C.Sh. Data on Race, Ethnicity and Gender: Caveats for The User, International Labour Review. 1996. Vol. 135. № 5. PP. 535 – 545.

Hamberger J. and Hewstone M. Inter-Ethnic Contact As a Predictor of Blatant and Subtle Prejudice: Tests of a Model in Four European Nations. British Journal of Social Psychology. June 1997. Vol. 36. Part 2. PP. 173 – 191.

Семинар 5. Работа с безработными

Byrne D. Social Exclusion and Capitalism: The Reserve Army across Time and Space. Critical Social Policy. February 1997. Vol. 17(1). Issue 50. PP. 27 – 53.

Buck M. The Price of Poverty: Mental Health and Gender. Critical Social Policy. February 1997. Vol. 17(1). Issue 50. PP. 79 – 99.

Семинар 6. Тендерные аспекты групповой работы

Часть 1. Общие вопросы

Birkelund G.E., Goodman L.A., and Rose D. The Latent Structure of Job Characteristics of Men and Women. American Journal of Sociology. July 1996. Vol. 102. № 1. PP. 80 – 113.

Szysczak E. Pregnancy Discrimination. The Modern Law Review. 1996. Vol. 59. № 4. PP. 589 – 592.

Campbell A., Sapochnik M., and Muncer S. Sex Differences in Aggression: Does Social Representation Mediate Form of Aggression? British Journal of Social Psychology. June 1997. Vol. 36, Part 2. PP. 161 – 173.

Часть 2. Одинокие матери

Barros R., Fox L., and Mendonca R. Female-Headed Household, Poverty, and Welfare of Children in Urban Brazil. Economic Development and Cultural Change. January 1997. Vol. 45. № 2. PP. 231 – 258.

Edin K., Lein L. Work, Welfare, and Single Mothers' Economic Strategies. American Sociological Review. 1997. Vol. 62. № 2.

Hao L. and Brinton M.C. Productive Activities and Support Systems of Single Mothers. American Journal of Sociology. 1997. Vol. 102. № 5. PP. 1305 – 1345.

Marks M., Wieck A., Checkly S., and Kumar Ch. How Does Marriage Protect Women with Histories of Affective Disorder from Post-Partum Relapse? British Journal of Medical Psychology, December 1996. Vol. 69. Part 4. PP. 329 – 343.

Семинар 7. Социальный менеджмент

Nichols V. Contracting and The Voluntary Sector: A Critique of Impact of Markets on Mind Organizations. Critical Social Policy. 1997. Vol. 17 (2). Issue 51. PP. 101 – 110.

Favennec-Hery F. Work and Training: A Blurring of The Edges. International Labour Review. 1996. Vol. 135. № 6. PP. 665 – 675.

Warner M. and Robb C. Strategic Development Planning at The Community Level: A Modification To Participatory Planning. Community Development Journal. An International Forum. 1996. Vol. 31. № 4. PP. 330 – 343.

ПРОГРАММА КУРСА «КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ»

Составитель А.П. Сосновы́й

Цель занятий: практическое знакомство слушателей с компьютерными методиками профессионального тестирования и психодиагностики.

Задача: слушатели должны ознакомиться с основными

методиками Психодиагностики и тестирования (в компьютерном варианте), получить опыт применения методик, на конкретных методиках закрепить полученные теоретические знания.

Объем курса: 20 часов.

Содержание курса

Тема 1. Введение (4 часа)

1.1. Особенности применения компьютерных технологий в психодиагностике.

1.2. Преимущества компьютерных форм психодиагностических и тестовых методик.

1.3. Ограничения в применении компьютерных форм в психодиагностике.

1.4. Применение систем обработки данных и интерпретации результатов, системы поддержки принятия решений.

Тема 2. Практическая работа с отдельными методиками и тестами (6 часов)

2.1. Тесты способностей и интеллекта на примере теста структуры интеллекта «Тест Амтхауэра»:

- общая оценка интеллекта;
- определение структуры интеллекта;
- оценка девяти составляющих интеллекта.

2.2. Методики оценки личности:

• практическая работа с «Тестом Люшера»: сравнение разных вариантов компьютерной реализации теста — процедуры тестирования, интерпретация и сравнение результатов, выбор предпочтительного варианта.

• практическая работа с «Личностным опросником Кэттелла» — сравнение вариантов реализации опросника (ранняя и поздняя версии), выбор предпочтительного варианта.

Тема 3. Работа с системой профессионального тестирования и поддержки деятельности менеджера по персоналу (6 часов)

3.1. Преимущества применения системы перед отдельными методиками.

3.2. Работа с системой «Профессор» (демо-версия) в режимах тестирования и интерпретации:

• работа с батареей методик — «Биографический опросник», тест Люшера, тест на логическое мышление, семантический дифференциал.

• работа с режимом интерпретации данных и принятия решения по профессиональному отбору.

Тема 4. Кадровые базы данных (4 часа)

4.1. Знакомство с основными системами психологического тестирования, экспертными системами по управлению персоналом, кадровой базой данных «БОСС-КАДРОВИК».

В ходе занятий слушатели получают дополнительную информацию об источниках получения программных средств, данные по фирмам-изготовителям специального программного обеспечения в области профессионального тестирования, дискету с отдельными компьютерными методиками, информационные материалы по автоматизированным системам управления персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

Алавердов А.Р. Управление персоналом в коммерческом банке. — М., 1997.

Моргунов Е.Б. Человеческие факторы в компьютерных системах. — М., 1994.

Общая психодиагностика. — М.: МГУ, 1987.

Оценка работников управления /Под ред. Г.Х. Попова. — М.: Московский рабочий, 1976.

Психологические аспекты подбора и проверки персонала / Составитель: Литвинцева Н.А. — М., 1997.

Российский софт-97. Справочник по программному обеспечению. — М., 1997.

Самоукина Н.В. Искусство управления персоналом банка. — М., 1997.

Семь нот менеджмента: настольная книга руководителя / Под ред. В. Красновой. — М., 1998.

Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1997.

Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000. 364 с.

Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. — М., 1998.

ПРОГРАММА КУРСА «ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ»

Составитель: канд. психол. наук, доцент Б.Ю. Шапиро

Цели и задачи курса : ознакомление слушателей с основами психологического консультирования, а также формирование базовых консультативных навыков.

Количество учебных часов: лекций — 4, семинарско-практических занятий — 4, тренингов — 8 (всего — 16).

Формы обучения: лекции, семинарско-практические и тренинговые занятия.

Контроль результатов обучения: реферат, практическая

работа.

Содержание курса

Тема 1. Психологическое консультирование: цели и формы (1 час лекц.)

Психологическое консультирование и его отличие от таких видов воздействия, как просветительская работа, психокоррекция и немедицинская психотерапия.

Главная цель психологического консультирования — фасилитация личностного роста клиента с точки зрения возникновения у него чувства перспективы, наделения/развития его способности к анализу и видению ситуаций в различных ракурсах, умения разрабатывать различные стратегии поведения и осознанно им следовать.

Основные виды и модусы консультирования: очное — заочное, экстренное — краткосрочное — долгосрочное, индивидуальное — семейное — групповое.

Роль и задачи консультирования в деятельности менеджеров.

«Производственные вредности» в психологическом консультировании, их профилактика и преодоление.

Тема 2. Методологические основы и принципы консультирования (2 час лекц.)

Основные подходы в практике психологического консультирования: психодинамические теории и глубинная психология, бихевиоральное направление, гуманистическое направление.

Этический кодекс консультирования и личность консультанта.

Базовые принципы консультативной помощи: ориентация на нормы и ценности клиента, доброжелательное и безоценочное отношение к клиенту, разграничение личных и профессиональных отношений, запрет давать советы, конфиденциальность или анонимность, включение клиента в процесс консультирования в рамках партнерских отношений.

Учет культурно-этнических и половозрастных детерминант в процессе консультирования.

Учет индивидуально-типологических особенностей клиентов и их ожиданий по отношению к консультанту и процессу консультирования.

Тема 3. Структура и этапы процесса консультирования (1 час лекц.)

Консультирование как обследование и его переменные: условия, цели, задачи, личность консультанта и личность консультируемого.

Консультирование как взаимодействие. Виды и уровни взаимодействия. Проблема контроля в консультировании.

Консультирование как воздействие.

Консультирование как решение проблемы и как конфликт.

Тема 4. Основные методы и техники консультирования (2 час сем.-практ.)

Методические приемы и вспомогательные средства организации процесса консультирования. Возможность использования психологических тестов и вопросников в процессе консультирования.

Позиционный анализ процесса консультирования (пристройки «на равных», «сверху» и «снизу»).

Техники слушания, убеждения, передачи рекомендаций и эмоционального контакта.

«Языки тела» и его использование в ходе консультирования.

Особенности анонимного, телефонного и письменного консультирования.

Тема 5. Беседа (интервью) как основной метод индивидуального психологического консультирования (2 час сем.-практ. + 8 час тренинга)

Консультирование как беседа и как диалог. Классификации типов бесед: а) по целям и содержанию: анамнестическая, диагностическая и «рекомендующая»; б) по характеру организации: полностью контролируемые, частично контролируемые и свободные.

Понятия жалобы, запроса, самодиагноза и пр. Явный и скрытый локус запроса.

Основные стадии беседы «(интервью)»: 1) знакомство и достижение взаимопонимания; 2) сбор информации о контексте запроса, первичная идентификация проблемы и оценка потенциальных личностных ресурсов клиента; 3) определение желательного результата; 4) заключение «контракта» на совместную работу и выработка альтернативных решений; 5) обобщение предыдущих этапов и переход от обучения к , действиям; 6) завершающий этап.

Заполнение карты приема и фиксация процесса консультирования.

Особенности рекрутерской деятельности менеджера и технология работы с аппликантами.

Понятие успешности в консультировании. Подходы к измерению успешности консультирования.

ЛИТЕРАТУРА

Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию. —

М., 1996.

Алешина Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. — М., 1994.

Атватер И. Я Вас слушаю... — М., 1988.

Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. — М., 1988.

Бурмянская Г.В. и др. Возрастно-психологическое консультирование. — М., 1990.

Горелов И.Н. Невербальные компоненты коммуникации. — М., 1980.

Жариков Е.С. Психологические средства стрессоустойчивости. — М., 1990.

Петровская Л.А. Компетентность в общении. — М., 1989.

Петрушин В.И. Психология менеджмента. — М., 1996.

Пиз А. Язык жестов. — Воронеж, 1992.

Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста. — М., 1997.

Шекшня С.В. Планирование персонала и прием на работу. — М., 1997.

Юри У. Преодолевая «нет», или переговоры с трудными людьми. — М., 1993.

Ivey, A.E. Intentional Interviewing and Counselling: Facilitating Client Development. Pacific Grove: Brooks & Cole. 1988.

Nelson-Jones, R. Practical Counselling and Helping Skills: How to Use the Lifeskills Helping Model. London: Cassell. 1993.

ПРОГРАММА КУРСА «СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ»

Составитель: канд. Социолог. наук, доцент Л. В. Шибут

Цели и задачи курса:

Знакомство слушателей с основами теории организаций, феноменом организации и источниками организованности, типологией организаций, целями, задачами, структурой и функциями организации, стадиями развития организаций, типами организационных патологий и способами их преодоления.

Слушателям дается представление об организационных изменениях, инновационных технологиях, о консультировании организационного развития, о технологии и методах работы консультантов по управлению.

В ходе курса совместно со слушателями отрабатываются некоторые методические приемы повышения эффективности деятельности менеджеров по работе с персоналом.

Количество учебных часов — 21.

Формы обучения: лекции, семинарско-практические и тренинговые занятия.

Контроль результатов обучения: эссе, практическая работа.

Содержание курса

Тема 1. Социология организаций как специальная социологическая теория (4 часа)

Объект, предмет и статус социологии организаций. Специфика социологии организаций в сравнении с другими социолого-управленческими дисциплинами (социологией труда, социологией управления, социологией менеджмента, а также социальным управлением, социальной инженерией, социальным планированием и проектированием). Теоретико-методологический статус социологии организаций (Т. Парсонс).

Прикладная функция социологии организаций.

Основные этапы в развитии социологии организаций. Потребность в организационно-управленческой проблематике в конце XIX столетия. Организационная проблематика в работах классиков социологии (М. Вебер, Э. Дюркгейм, К. Маркс, Т. Парсонс, Р. Мертон, Дж. Хоманс и др.).

Обобщение опыта управленцев-практиков (Ф.У. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, Л. Урвик, П. Дракер и др.). Развитие общей и специальных психологических теорий (структура личности, когнитивный подход, мотивационная проблематика, групповая динамика, бихевиоризм), а также кибернетики, теории систем, ситуационного подхода.

Институционализация социологии организаций. Развитие социологии организаций (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Р. Лайкерт, К. Левин, А. Этциони, Ф. Селзник, К. Арджирис, Э. Шайн и др.).

Этапы развития отечественной социологии организаций.

Работы Д.М. Гвишиани, В.Г. Подмаркова, Н.И. Лапина, А.И. Пригожина, В.С. Дудченко, В.В. Щербины, Г.П. Щедровицкого и др.

Развитие социологии организаций как полемика и смена парадигм. Плюрализм концепций. Социология организаций в ожидании новой парадигмы.

Тема 2. Организации как объект изучения социологии (4 часа)

Общество как самоорганизующаяся система. Феномен организованности. Человек как субъект и объект регламентации поведения. Общность и целевой продукт как итог процесса упорядочения.

Организация как процесс, как универсальная функция

социальных систем, как инструмент целедостижения, как социальный организм, как целевая общность.

Признаки организации: ориентация на социальные потребности, целенаправленность и целедостижимость, целостность и интегрированность, иерархия, власть, человеческий компонент-субъект и объект управления, наличие организационной культуры.

Типы организации.

Взаимоотношения организации с макросредой: взаимозависимость, сотрудничество, конкуренция. Среда как система финансовых ресурсов и сырья, как рынок сбыта товаров и услуг, как источник рабочей силы, как совокупность активных социальных субъектов.

Флуктуация среды и проблема эффективного функционирования организации как потребность в изменениях.

Тема 3. Функционирование организаций (4 часа)

Модель организации как открытой и закрытой системы.

Признаки организации как системы. Система как единство динамических и структурных компонентов. Структура как механизм, обеспечивающий воспроизводство и повторяемость. Типы структур (технологические, социальные, социально-профессиональные, социально-демографические, организационные, групповые, формальные-неформальные, горизонтальные-вертикальные).

Внутренняя среда организации. Цели, задачи, структуры, власть, технология. Разделение труда. Организация как система координации.

Функционально-целевая природа организации.

Динамика трудовых функций как источник изменения в организации.

Формальные и неформальные структуры. Вертикальные и горизонтальные структуры. Управление в организациях: целеполагание, стратегия, планирование, организация, координация, контроль.

Власть в организации.

Темы рефератов к семинарским занятиям (9 часов)

1. Социология организаций: предмет, история, место среди гуманитарных наук и научных дисциплин по бизнесу и управлению.

2. Управленческое консультирование как сфера деятельности.

3. Диагностика предприятий.

4. Стадии развития организации и кризисы организационного развития.

5. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.

6. Технология построения стратегии в организациях.

ЛИТЕРАТУРА

Аккофф Р. Искусство решения проблем. — М., 1982.

Аккофф Р. Планирование будущего корпорации. — М., 1985.

Ансоф И. Стратегическое управление. — М., 1988.

Бир С. Кибернетика и управление производством. — М., 1965.

Бир С. Мозг фирмы. — М., 1993.

Блау П.М. Исследование формальных организаций / Американская социология. Проблемы. Перспективы. Методы. — М., 1972.

Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления. — Киев, 1990.

Бьюиджам А. Горизонтальный уровень организационной структуры и новая технология/Новая технология и организационные структуры. — М., 1990.

Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика. — М., 1991.

Гаськов В.Н. Социальные проблемы взаимодействия в международных организационных системах. — М., 1989.

Генов Ф. Психология управления. /Пер. с болг. — М., 1982.

Гвишиани Д.М. Организация и управление. — М., 1972.

Грейсон Дж., мл. Американский менеджмент на пороге XXI-го века. — М., 1991.

Грачев М. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. — М., 1993.

Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство /Теория систем и руководство системами. — М., 1971.

Друкер П. Как выйти в лидеры. — М., 1992.

Друкер П. Управление, нацеленное на результаты. — М., 1994.

Дудченко В.С. Основы инновационной методологии. — М., 1996.

Евенко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями. — М., 1983.

Екатеринославский Ю.Ю. Управленческие ситуации. Анализ и решения. — М., 1988.

История буржуазной социологии первой половины XX-го

века. — М., 1979.

Карлоф Б. Деловая стратегия. — М., 1991.

Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. — Киев, 1993.

Коржева Э.М., Лапин Н.И., Наумова Н.Ф., Пригожин А.И. Современные социологические подходы к исследованию и построению организационных систем. — М., 1974.

Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент / Уч. пособие. — М., 1995.

Критический анализ буржуазных теорий и практики управления /Под ред. Каменицера. — М., 1980.

Кунц Г., О'Доннелл С. Управление: системный и ситуационный анализ. — М., 1981. Кн. 1, 2.

Магда В. Современные теории организации. Генезис, состояние, проблемы, перспективы. К.Д.М. — М., 1991.

Мертон Р. Явные и латентные функции /Американская социологическая мысль. — М., 1994.

Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури М. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1993.

Милз Т.М. О социологии малых групп /Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. — М., 1972.

Новейшие тенденции в современной немарксистской социологии. З.С. — М., 1986.

Нововведения в организациях /Под ред. Н.И. Лапина. — М., 1987.

Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. — М., 1993.

Иванов В.И. Социальные технологии в современном мире. — М., 1996.

Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы. — М., 1986.

Управленческое консультирование. В 2-х томах /Под ред. Милана Кубра. — М., 1992.

Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. — М., 1996.

Павлова М.А. Методы диагностики, формирования и развития организационной культуры. К.Д. — М., 1995.

Парсонс Т. Общий обзор //Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. — М.: Прогресс, 1972.

Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем /Американская социологическая мысль. — М., 1995.

Перлаки И. Нововведения в организациях. — М., 1980.

Питерс Т., Уотмен Р. В поисках эффективного управления: Опыт лучших кампаний. — М., 1987.

Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. — М., 1991.

Попова Е.П. Западные концепции структурных изменений /Теоретический анализ/ К.Д. — М., 1995.

Посадский А.П., Хайниш С.В. Консультационные услуги в России. — М., 1995.

Пригожин А.И. Организация: системы и люди. — М., 1983.

Пригожин А.И. Современная социология организаций. — М., 1995.

Райт Дж.П. «Дженерал моторс» в истинном свете. — М., 1985.

Раппопорт В.Ш. Диагностика управления: практический опыт и рекомендации. — М., 1988.

Саймон Г. Науки о искусственном. — М., 1972.

Социологические методы управленческого консультирования /Материалы Всесоюзной конференции. — Тольятти, 1990.

Скотт Синк Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. — М., 1989.

Смелзер Н. Социология. — М., 1994.

Тейлор Ф.У. Менеджмент. — М., 1992.

Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. — М., 1992.

Травин В.В., Дятлов В.Д. Основы кадрового менеджмента. — М., 1995.

Файоль А. Общее промышленное управление. — М., 1992.

Фишер Р., Юри У. Путь к согласию. Переговоры без поражения. — М., 1990.

Форд Г. Сегодня и завтра. — М., 1992.

Франчук В.И. Основы построения организационных систем. — М., 1991.

Шкаратан О.И. Промышленное предприятие. — М., 1978.

Щербина В.В. Социология организаций. — В кн.: Социология труда /Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. — М., 1993.

Щербина В.В., Попова Е.П. Современные западные концепции структурных изменений в организации //Доис. 1996. № 1.

Юксвярав Р.К., Хабакук М.Я., Лейман Я.А. Управленческое консультирование: теория и практика. — М., 1988.

Янг С. Системное управление организацией. — М., 1972.

Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. — М., 1987.

Argyris C. Management and Organizational Development: The Path from XA to YB. N.Y. 1981.

Barnard Ch. The Functions of the Executive. Cambridge. 1938.

Bennis W.G. Organization Development. Reading. Addison-Wesley. 1969.

Burke W.W. Organization Development. A Normative View. — N.Y. 1987.

Child J., Kieser A. Development of Organization over time / Handbook of Organization Design. Vol. 1. N.Y. Oxford. 1981.

Corporate Cultures. Research Implications for Human Resource Development. J.C. Glidewell, Ed. Alexandria. 1986.

Glassan A.M., Cummings T.G. Organization Development. Boston. 1991.

ПРОГРАММА КУРСА

«МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА»

Составитель: канд. социол. наук, доцент Л.В. Шибут

Цели и задачи курса:

Знакомство слушателей с социальными технологиями по управлению и развитию персонала организации.

Отработка некоторых методических приемов повышения эффективности деятельности персонала и функционирования организации.

В основу курса положена концепция Organization Development: развитие организации через развитие персонала. В связи с этим проводится позиционирование места менеджера по персоналу в организации как внутреннего консультанта, инноватора и активного агента организационных изменений.

Слушателям дается представление об управленческом консультировании как сфере деятельности, инновационных технологиях, о технологии и методах консультирования организационных изменений, демонстрируется взаимосвязь непрерывного развития персонала и успешности деятельности организации.

В ходе курса совместно со слушателями отрабатываются некоторые базовые консультационные навыки с целью повышения эффективности деятельности менеджера по персоналу.

Формы обучения: лекции, семинарско-практические и тренинговые занятия.

Количество учебных часов — 20.

Контроль результатов обучения: эссе, практическая

работа, семинар.

Содержание курса

Раздел 1. Теории, методы и методики развития персонала

Тема 1. Управленческое консультирование (УК) как сфера деятельности

Предмет, объект, роль и место УК в системе обществоведческих дисциплин. Специфика дисциплины — развитие через практику.

Этапы развития УК и его теоретических парадигм.

Рынок консультационных услуг в России сегодня. Типология консультантов по управлению. Менеджер по персоналу как внутренний консультант организации. Специфика деятельности. Критерии успешности.

Тема 2. Organization Development (OD) — как методология развития организации через развитие персонала

OD как планируемый процесс изменений с использованием теорий и моделей поведенческих наук (Берк, С. Барнард, У. Беннис, Ф. Селзник, К. Арджирис, Дж.Р. Френч, П.Белл, Беркхард, Липитт, Э. Шайн, Липперт и др.).

Основные психологические теории (психоанализ, бихевиоризм, теория мотиваций, групповая динамика, тренинги сензитивности и др.).

Социологические модели функционирования малых групп. К. Левин (теория поля, методики обратной связи, модель исследования действием). Модели партисипативного управления. Теория МакГрегора и теория «Z» Оучи.

Специфика OD-консультирования как процессного консультирования. Стадии процессного консультирования. Особенности его применения.

Тема 3. Стадии развития организаций и организационные патологии

Стадии (фазы) развития организации: рождение организации, детство и юность, зрелость, старение организации, возрождение организации. Основные задачи и проблемы организации на каждом этапе.

Основные организационные патологии и причины их возникновения. Патологии управленческих решений. Пути преодоления.

Тема 4. Организационная диагностика

Назначение оргдиагностики и ее основные виды. Структура оргдиагностики. Диагностические интервью. Отбор персон для интервью.

Методы работы с документами, ситуационный анализ, наблюдение за управленческой деятельностью. «Образ будущего». Построение поля проблем. Выявление точек напряженности и точек роста. Определение ключевой проблемы. Презентация.

Тема 5. Технология процессного консультирования

Стадии консультационного процесса. Предпроектная подготовка, диагностика, разработка проекта, консультационное сопровождение внедрения. Методы разработки проектов: фасилитация, модерация, игровые методы, групповая работа, исследование действием.

Групповая работа как метод разработки стратегических решений.

Отличие группы в OD-консалтинге от группы в тренинге. Формы и методы групповой работы. Упражнения на групповую динамику и повышение мыслительной активности.

Тема 6. Консультационные методы выработки управленческих решений

Место консультирования в процессе выработки решений. Позиционный конфликт и экспресс-диагностика — как метод сбора информации для принятия решения. Понятие внутреннего эксперта и ньюсмейкера. Карты позиционности.

Методы: групповая работа, метод «номинальных» групп, сценарный метод, игровые методы, брейнсторминг и т.д.

Раздел 2. Консультирование реальных изменений в организациях (практические занятия)

Тема 7. Разработка стратегии и миссии организации (на примере организации слушателя группы)

Тема 8. Разработка зарплатной политики в организациях (на примере организации слушателя группы)

Тема 9. Разработка системы мотивации в организации и планирование индивидуальной карьеры (с использованием опыта голландских организаций)

Тема 10. Методика согласования множественных интересов в организации (С использованием опыта израильского консультанта Риты Алоне)

ЛИТЕРАТУРА

Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. — Киев, 1990.

Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. — М., 1993.

Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель. — М., 1996.

Мерсер Д. ИБМ. Управление в самой преуспевающей корпорации мира. — М., 1991.

- Монден Я. «Тойота» — методы эффективного управления. — М., 1989.
- Основы управления персоналом. — М., 1996.
- Сайталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренс П., Ниосинен И. Управление по результатам. — М., 1993.
- Синк Д.С. Управление производительностью. — М., 1990.
- Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или Переговоры без поражения. — М., 1990.
- Юри У. Преодолевая «нет», или Переговоры с трудными людьми. — М., 1994.
- Яккока Л.Е. Карьера менеджера. — М., 1991.
- Яковенко Е.Г. Деловые переговоры. — Брест, 1987.
- Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. — М.: Персей.
- Офман Д.Даниэл. Вдохновение и качество в организациях. — М.: ЛАС, 1992. 204 с.
- Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. — М., 1994.
- Моримаса О. Практический менеджмент. — Токио, 1990. 243 с.
- Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании /Пер с англ. — М.: Экономика, 1988. 368 с.
- Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают /Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1987. 272 с.
- Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий /Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1969. 480 с.
- Юксвярав Р.К., Хабакук М.Я., Лейманн Я.А. Управленческое консультирование: теория и практика. — М.: Экономика, 1988. С. 240.
- Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управление. — Воронеж, 1995. С. 196.
- Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. — Киев, 1993. С. 384.
- Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. — М.: Дело, 1995. 336 с.
- Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидерам /Пер. со швед. — М.: Дело, 1996. 352 с.
- Управленческое консультирование. В 2-х т. /Под ред. М. Кубра. — М.: Интерэксперт, 1992. Т. 1 — 318 с.; Т. 2 — 348 с.
- Дункан У.Дж. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой

практики /Пер. с англ. — М.: Дело, 1996. 272 с.

Друкер П.Ф. Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы. — М., 1992. 350 с.

Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя. — М.: АО И НФРА-М, АОЗТ «Премьер», 1995. 204 с.

Дизель П.М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации: Пер. с англ. — М.: Фонд за экономическую грамотность, 1993. 272 с.

Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом. — М.: Дело, 1993. 302 с.

Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология. — М.: Радикс, 1995. 445 с.

Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. — М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. 368 с.

Азбука управленческого консультирования. Тезисы семинара «Консультирование управления производством. Таллинн: ЭстНИИНТИ, 1981.

Дейнеко О.А. Современный организатор производства. — М.: Экономика, 1984.

Евченко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США. — М.: Экономика, 1983.

Комплексная диагностика предприятия. Таллинн: Межотраслевой институт повышения квалификации ЭССР, 1983.

Лейманн Я. Руководитель и специалист — взаимодействие /Об управленческом консультировании. — М.: Знание, 1984.

Организация управления: проблемы перестройки /Под ред. Д.М. Гвишиани, Б.З. Мильнера. — М.: Экономика, 1987.

Перлаки И. Нововведения в организациях. — М.: Экономика, 1980.

Управленческие нововведения /Под ред. Ю.А. Ушакова. — М.: Наука, 1986.

Хабакук М.Я. Использование консультантов в управлении. Таллинн: ЭстНИИНТИ, 1981.

ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Грейсон Дж., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. Пер. с англ. — М.: Экономика, 1991. 319 с.

Капиталистическое управление: уроки 80-х /Грачев М.В. и др. — М.: Экономика, 1991. 127 с.

Карлоф Б. Деловая стратегия. Пер. с англ. — М.:

Экономика, 1991. 239 с.

Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. В 2-х томах. Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1981.

Кхол И. Эффективность управленческих решений. Пер. с чешск. — М.: Прогресс, 1975. 195 с.

Курицин А.Н. Управление в Японии: Организация и методы. — М.: Наука, 1981. 231 с.

Ладенко И.С., Поляков В.Г. Интеллект управления и консультирование. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1992. 176 с.

Лузин А.Е., Озира В.Ю. Консультационные фирмы капиталистических стран по управлению. — М.: Экономика, 1975. 127 с.

Мескон М.Х., Альберт М. Дедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. 702 с.

Мильтнер Б.З. и др. Системный подход к организации управления. — М.: Экономика, 1983. 224 с.

Шоннеси Дж. Принципы организации управления фирмой. — М.: Прогресс, 1979. 420 с.

Перлаки И. Нововведения в организациях. Пер. со словацкого. — М.: Экономика, 1981. 144с.

Пригожин А.И. Нововведения: Стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики). — М.: Политиздат, 1989. 271 с.

Пригожин А.И. Организация: системы и люди. Эффективность трудовых организаций в социалистическом обществе. — М.: Политиздат, 1983. 176 с.

Пригожин А.И. Социология организаций. — М.: Наука, 1980. 257 с.

Попов А.В. Теория и организация американского менеджмента. — М.: Изд-во МГУ, 1991. 152 с.

Раппорт В.Ш. Диагностика управления (практический опыт и рекомендации). — М.: Экономика, 1988. 127 с.

Секреты успеха: Уроки гениев бизнеса. — М.: Интеллект-Экспресс, 1992. 176 с.

Управление по результатам. Пер. с финск. Лейманна Я.А. — М.: Прогресс, 1988. 320 с.

Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это искусство. — М.: Республика, 1992. 351 с.

Управленческие игры. — София, 1979. 404 с.

Управленческие нововведения в США: Проблемы внедрения. — М.: Наука, 1986. 245 с.

[1] Моргунов Е.Б. Социальная работа: мифы и фреймы //Куда идет Россия?... Трансформация социальной сферы и социальная политика. Под общ. Ред. Т.И. Заславской. – М.: Дело, 2000. . 382 – 390.

[2] Фомотов А.Г. Россия: от мобилизационного общества к инновационному. 1998.